

Rapport de la commission chargée d'étudier le préavis municipal n° 108 relatif au règlement du personnel communal

La commission composée de

Mme Isabelle Monney	1 ^{er} membre
Mme Ahimara Buffat	
Mme Anna Beutler	en remplacement de M. Noël Dewarrat
M. Jean-Michel Favez	
M. Franck Martinet	
M. Marek Swierkosz	en remplacement de Mme Catherine Labouchère
Mme Sara Petraglio	rapporteur

s'est réunie les 4, 11 et 30 mai 2011.

En date du 11 mai, la commission a rencontré la commission du personnel communal ainsi que le syndic, M. Gérald Cretegy et M. Daniel Collaud.

Les membres de la commission souhaitent remercier la commission du personnel communal pour sa grande disponibilité et avoir collaboré à travers un dialogue ouvert, sincère et constructif. Les membres souhaitent aussi remercier les municipaux en charge de ce dossier, comme aussi Mme Monney, municipale élue dans la prochaine législature, pour avoir accepté, selon la demande de la commission technique, de quitter la salle au moment de la rencontre avec la commission du personnel communal. Le but de cette requête n'était pas de dévaloriser le travail que la municipalité a réalisé dans les deux dernières années au sujet de ce nouveau règlement, mais de permettre aux membres de la commission du personnel de s'exprimer librement sans la présence de leur employeur. Cette démarche a été particulièrement appréciée par les-dits membres.

Lors de la première rencontre, les membres de la commission ont pu effectuer les premières analyses et aborder leurs ressentis à propos du nouveau règlement, mais il leur manquait des éléments importants permettant de pondérer les points forts et points faibles de celui-ci. En tous les cas, les discussions les plus animées nécessitant d'avantage de précisions concernaient les aspects financiers, comme par exemple l'adaptation au renchérissement, les augmentations annuelles (annuités) et la manière dont elles sont et seront accordées, la prime de fidélité, la prime pour le départ à la retraite ou encore la prise en charge de la prime de l'assurance accident par la commune. D'autres sujets ont été abordés comme notamment le congé paternité, le manque d'une charte informatique, la définition de *difficulté* financière énoncée dans l'art. 43 ou le pourquoi la consultation des nouveaux statuts a été effectuée seulement sur 55 collaborateurs quand la commune compte 70 employés.

Sur la base des renseignements à disposition de la commission et des premières discussions, il est rapidement apparu que le règlement tel que présenté par la municipalité devait être mieux adapté, malgré certains avantages nouvellement accordés au personnel (vacances, ponts par exemple) : de plus, ses motivations ont été confirmées lors de la rencontre avec la commission du personnel

communal ainsi que par les documents complémentaires qui ont été remis à la commission.

Ces derniers ont par exemple permis à la commission de constater que le changement de statut aurait occasionné une baisse de salaire mensuel comprise entre 100.- et 200.- chez tous les employés communaux. La commission comprend dès lors pourquoi le projet municipal n'a pas été accepté dans sa totalité.

La commission a donc travaillé à rendre celui-ci acceptable pour le personnel sans péjorer particulièrement les finances communales.

Cette évolution a paru à la commission la seule à même de maintenir une confiance nécessaire entre employeur et employé-e-s, confiance qui paraît absolument nécessaire à la meilleure ambiance possible de travail, associée à une motivation plus grande du personnel communal. Il est toutefois important de préciser que le personnel communal est fidèle et que le turn-over est particulièrement faible, se situant à env. 10 % sur les 5 dernières années.

La commission technique s'est également penchée sur la prévoyance professionnelle du personnel communal. Actuellement le personnel communal est sous un plan avec primauté de prestations et le restera, ce qui est tout dans son intérêt en comparaison d'un plan avec primauté de cotisations, tendance qui se renforce actuellement. Au niveau des cotisations, la part patronale s'élève à 16 % et celle de l'employé à 8 %, ce qui est avantageux pour le personnel communal. Comme comparaison on peut mentionner le ratio du canton qui est de 15 % et 9 %.

Lors de la deuxième séance, les membres de la commission technique ont pu avoir d'abord un entretien avec les membres de la commission du personnel communal, ensuite partager un moment avec les membres de la commission du personnel et les municipaux responsables de ce préavis et terminer la séance en ayant une discussion avec ces derniers.

Au moment de la dernière soirée, les membres de la commission se sont réunis seuls, puisqu'ils n'ont pas estimé nécessaire de rencontrer encore une fois ou la municipalité ou la commission du personnel communal, et ont finalisé leur analyse en apportant des amendements à certains articles du règlement du personnel communal et en suggérant des propositions de modifications aux directives de la municipalité.

Amendements aux articles du règlement

Art. 3 : Personnel auxiliaire et temporaire

Le personnel auxiliaire et temporaire est le personnel rémunéré à l'heure.

Il est engagé par contrat de droit privé [...].

Le personnel auxiliaire et temporaire est engagé par contrat de droit privé [...].

Art. 20 : Domicile

[...] Dans la mesure où elle peut, la municipalité facilite le collaborateur [...].

[...]

Dans ce cas, elle assiste le collaborateur [...]. Art. 37 : Congés spéciaux

[...]

d) de 5 jours en cas de naissance d'un enfant (congé de paternité)

[...]

d) de 10 jours en cas de naissance d'un enfant (congé de paternité)

Art. 39 : Congé d'adoption

La municipalité accorde un congé payé de 4 semaines [...].

La municipalité accorde un congé payé de 8 semaines [...].

Art. 40 : Congé non payé

La municipalité, en accord avec le chef de service, peut [...] jusqu'à concurrence de quatre semaines.

La municipalité, en accord avec le chef de service, peut [...] jusqu'à une année.

Art. 43 : adaptation au renchérissement

La municipalité adapte l'échelle des traitements et les salaires au coût de la vie le 1er janvier de chaque année sur la base de l'indice des prix à la consommation du mois d'octobre de l'année écoulée.

En cas de difficultés financières, la municipalité peut décider de n'adapter que partiellement l'échelle des salaires et les salaires ou ne pas les adapter après consultation de la commission du personnel.

La municipalité adapte l'échelle des traitements et les salaires au coût de la vie le 1er janvier de chaque année sur la base de l'indice des prix à la consommation du mois d'octobre de l'année écoulée.

Lorsque la situation financière de la commune est jugée durablement problématique au moment de l'établissement du budget par le conseil communal, la municipalité peut, pour une durée limitée, instaurer une mesure d'exception dans la politique salariale. Après consultation de la commission du personnel, la municipalité peut décider d'adapter partiellement l'échelle des salaires et les salaires, de ne pas les adapter.

Dès l'amélioration de la situation financière, la municipalité procède au rattrapage intégral de l'adaptation au renchérissement.

Art. 46 - Augmentations ordinaires

La municipalité décide de l'avancement à l'intérieur de la classe par l'octroi simultané d'une ou de plusieurs augmentations annuelles, ou de la promotion dans une classe supérieure de salaire se rapportant à la même fonction; elle peut faire dépendre cette décision du résultat d'un concours ou d'un examen.

D'autre part, au début de chaque année, la municipalité fixe les nouveaux salaires

et l'octroi ou non, de cas en cas, des augmentations annuelles.

Ces augmentations sont définies sur la base d'un processus d'évaluation.

Chaque année, 0.5% de la masse salariale est consacré à des augmentations automatiques, à répartir de manière égale à tous les employés.

La municipalité décide de l'avancement à l'intérieur de la classe par l'octroi simultané d'une ou de plusieurs augmentations annuelles, ou de la promotion dans une classe supérieure de salaire se rapportant à la même fonction; elle peut faire dépendre cette décision du résultat d'un concours ou d'un examen.

D'autre part, au début de chaque année, la municipalité fixe les nouveaux salaires et l'octroi ou non, de cas en cas, de la part des augmentations annuelles liées au mérite.

Cette part des augmentations est définie sur la base d'un processus d'évaluation.

Art. 49 : Avancement dans une classe supérieure

Lorsqu'un collaborateur a atteint le maximum de sa classe de salaire, il peut être colloqué dans la classe supérieure prévue pour son poste.

Lorsqu'un collaborateur a atteint le maximum de sa classe de salaire, il peut être colloqué dans la classe supérieure à celle prévue pour son poste.

Art. 57 : Congé maternité

La municipalité accorde [...] un congé de maternité payé de 14 semaines [...].

Pendant la durée du droit à l'allocation de maternité de 14 semaines, il n'y a pas de réduction du droit aux vacances.

La municipalité accorde [...] un congé de maternité de 16 semaines et de 4 semaines supplémentaires en cas d'allaitement sur présentation d'un certificat médical du pédiatre, à partir de la date de l'accouchement.

Pendant la durée du droit à l'allocation de maternité de 16 ou 20 semaines, il n'y a pas de réduction du droit aux vacances.

Art. 60 : Assurance contre les accidents

[...]

La prime relative à l'assurance des accidents non professionnels est répartie entre le collaborateur et la commune selon les directives de la municipalité.

[...]

La prime de l'assurance accidents professionnels et non professionnels est entièrement prise en charge par la commune.

Art. 76 : Annexes

[...]

La municipalité est compétente pour [...]. Pour autant qu'elle existe, la commission

du personnel est consultée [...] des directives de la municipalité.

[...]

La municipalité est compétente pour [...]. Pour autant qu'elle existe, la commission du personnel est consultée [...] des directives de la municipalité, et celle-ci en informe le conseil communal.

Propositions aux directives de la municipalité

Art. 5 : Horaires à la carte

Art. 5 : Horaires

Art. 8 : débours – dépenses de service

Dans la mesure du possible, les collaborateurs utiliseront en priorité les transports publics, [...].

Dans la mesure du possible, les collaborateurs utiliseront en priorité les moyens à mobilité douce et les transports publics, [...].

Art. 11 : Primes de fidélité

[...]

10 ans : 3% du salaire annuel

15 ans : 3.5% du salaire annuel

20 ans : 4.25% du salaire annuel

25 ans : 5% du salaire annuel

30 ans : un salaire annuel

35 ans : un salaire annuel

40 ans : un salaire annuel

[...]

[...]

10 ans : $\frac{1}{4}$ du salaire mensuel

15 ans : $\frac{1}{3}$ du salaire mensuel

20 ans : $\frac{1}{2}$ du salaire mensuel

25 ans : un salaire mensuel

30 ans : un salaire mensuel

35 ans : un salaire mensuel

40 ans : un salaire mensuel

[...]

Art. 12 : Prime de départ à la retraite

Lors de son départ à la retraite, le collaborateur a droit à une prime minimum de 100.- Fr. par année de service, entière ou entamée au prorata de son taux d'activité.

Lors de son départ à la retraite, le collaborateur a droit à une prime de CHF 2000.-.

Art. 15 : suppression de poste

[...]

La municipalité, dans ces cas particuliers, peut proposer des mesures d'accompagnement.

[...]

La municipalité, dans ces cas, propose des mesures d'accompagnement.

Art. 17 : Pauses

La durée des pauses café, cigarette, etc. est fixée [...].

La durée des pauses est fixée [...].

Conclusions

Pour la commission technique, le règlement n'est pas acceptable tel que présenté par la municipalité: de plus, ses motivations ont été confirmées lors de la rencontre avec la commission du personnel communal, et ont donc justifié les nombreux amendements proposés.

En conséquence, les membres de la commission technique, à l'unanimité à l'exception de quelques amendements, invitent les conseillères et conseillers à accepter le préavis 108 dans la forme amendée et

- à approuver le règlement du personnel communal tel qu'amendé ainsi que l'échelle des traitements ;
- à transmettre ce règlement tel qu'amendé et l'échelle des traitements au département de l'économie pour approbation ;
- à fixer au 1er janvier 2012 l'entrée en vigueur du règlement du personnel communal tel qu'amendé et de l'échelle des traitements.

Pour la commission technique



Isabelle Monney, 1^{er} membre

Ahimara Buffat

Anne Beutler



Jean-Michel Favez

Franck Martinet

Marek Swierkosz



Sara Petraglio, rapporteur

Gland, le 4 juin 2011