



# VILLE DE GLAND

## ***Etat des lieux***

***– amendements proposés par la commission du conseil et position de la municipalité –  
au 23 juin 2011***

### **Art. 3: Personnel auxiliaire et temporaire**

*Le personnel auxiliaire et temporaire est le personnel rémunéré à l'heure. Il est engagé par un contrat de droit privé et n'est pas soumis au présent règlement. Les dispositions du CO s'appliquent.*

**Amendement** : Le personnel auxiliaire et temporaire est engagé par contrat de droit privé (...)

#### **Position de la municipalité:**

Retenir la proposition de la commission revient à ne plus pouvoir objectivement faire de différence entre les catégories d'employés, engagés sous contrats de droit privé ou soumis au règlement communal. L'expérience démontre pour l'application de régimes juridiques différents la nécessité d'introduire clairement cette distinction.

La municipalité demande de ne pas retenir cet amendement.

### **Art. 20 - Domicile**

*La municipalité peut demander à ce que certains collaborateurs prennent domicile à Gland ou dans un rayon défini lorsque les nécessités du service l'exigent.*

*Dans la mesure où elle le peut, la municipalité facilite le collaborateur dans sa recherche d'un logement.*

**Amendement** : Dans ce cas, elle assiste le collaborateur (...)

#### **Position de la municipalité:**

Par diverses mesures et relations avec les régies immobilières, la municipalité accompagne le personnel communal dans le cadre de la recherche d'appartement.

Cet amendement n'apporte aucune garantie supplémentaire.

### **Art. 37: Congés spéciaux**

Le collaborateur a droit à des congés spéciaux sans déduction de salaire et sans compensation dans les cas suivants:

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

**Amendement** : (...) d) de 10 jours en cas de naissance d'un enfant (congé paternité)

**Position de la municipalité:**

La municipalité maintient sa proposition et prie le conseil communal de ne pas retenir cet amendement.

**Art. 39: Congé d'adoption**

*La municipalité accorde un congé payé de 4 semaines au maximum sur présentation d'une autorisation d'accueil de l'enfant délivrée par l'autorité compétente.*

**Amendement** : *La municipalité accorde un congé payé de 8 semaines*

**Position de la municipalité:**

La municipalité maintient sa proposition et prie le conseil communal de ne pas retenir cet amendement.

**Art. 40: Congé non payé**

*La municipalité, en accord avec le chef de service, peut octroyer un congé non payé au collaborateur jusqu'à concurrence de quatre semaines.*

**Amendement** : La municipalité, en accord avec le chef de service, peut (...) jusqu'à une année.

**Position de la municipalité:**

La municipalité ne peut cautionner une règle qui pourrait porter préjudice au bon fonctionnement des services communaux.

**Art. 43: Adaptation au renchérissement**

*La municipalité adapte l'échelle des traitements et les salaires au coût de la vie le 1<sup>er</sup> 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.*

### **Amendement :**

La municipalité adapte l'échelle des traitements et les salaires au coût de la vie le 1<sup>er</sup> 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.

### **Position de la municipalité**

Lorsque la commune se trouve dans une situation financière difficile, il convient d'assurer le financement de l'ensemble des postes de travail et l'abandon du rattrapage pourrait être l'une des mesures permettant de contribuer au maintien de l'intégralité de ceux-ci.

La municipalité maintient sa proposition et demande au conseil communal de ne pas retenir cet amendement.

### **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.*

### **Amendement :**

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 rapprochant 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.

### Position de la municipalité

La municipalité n'est pas favorable à l'octroi d'une augmentation annuelle automatique. Ce principe est contraire à la politique salariale dont la mise en oeuvre est en cours, laquelle arrête l'octroi des augmentations sur la base d'un processus d'évaluation. Ce processus sera opérationnel cet automne.

La municipalité n'estime pas heureux d'élaborer un projet d'évaluation et d'ajouter immédiatement une clause corrigeant d'éventuels effets pervers non identifiés.

Il est souhaitable que ce règlement puisse être revisité régulièrement et pour cela qu'un bilan soit réalisé après 3 à 4 ans d'exercice.

### **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.*

*La nouvelle collocation intervient sur décision de la municipalité.*

**Amendement** : 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.

### Position de la municipalité

La municipalité accepte cet amendement

### **Art. 57: Congé maternité**

*La municipalité accorde, sur la base d'un certificat de naissance, un congé de maternité payé, de 14 semaines à partir de la date de l'accouchement.*

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

### **Amendement** :

La municipalité accorde, sur la base d'un certificat de naissance, un congé de maternité payé, de 16 semaines 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.

### **Position de la municipalité**

La municipalité se calque sur l'allocation fédérale de maternité qui prévoit 98 jours d'indemnités après la naissance de l'enfant.

La municipalité propose au conseil communal de ne pas retenir cet amendement.

### **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*

**Amendement** : La couverture de l'assurance accidents professionnels et non professionnels est entièrement prise en charge par la commune.

### **Position de la municipalité:**

La municipalité accepte cet amendement.

### **Art. 76: Annexes**

L'échelle des salaires fait partie intégrante du présent règlement.

La municipalité est compétente pour édicter des directives d'application du présent règlement. Elles constituent des dispositions d'exécution modifiables en tout temps. Pour autant qu'elle existe, la commission du personnel est consultée lors de toute modification des directives de la municipalité.

### **Amendement** :

(...) 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.

### **Position de la municipalité:**

La municipalité accepte cet amendement

## Propositions aux directives de la municipalité

### Position de la municipalité

Ces directives peuvent être modifiées en tout temps par l'exécutif ceci sans requérir l'aval du conseil communal. Elles ne sont pas approuvées par le conseil communal

#### Art. 5: Horaire à la carte

Amendement : Art. 5 Horaires

#### Position de la municipalité:

La municipalité prend cet amendement en considération.

#### Art. 8: Débours – dépenses de service

Dans la mesure du possible, les collaborateurs utiliseront en priorité les transports publics et, dans tous les cas, ils se grouperont en cas de déplacement à plusieurs afin de limiter le nombre de véhicules.

Amendement : Dans la mesure du possible, les collaborateurs utiliseront en priorité les moyens à mobilité douce et les transports publics et. (...)

#### Position de la municipalité

La municipalité prend cet amendement en considération.

#### 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 mensuel

35 ans: un salaire mensuel

40 ans: un salaire mensuel

(...)**Amendement** :

10 ans: 1/4 du salaire mensuel

15 ans: 1/3 du salaire mensuel

20 ans: 1/2 du salaire annuel

25 ans: un salaire mensuel

30 ans: un salaire mensuel

35 ans: un salaire mensuel

40 ans: un salaire mensuel

**Position de la municipalité:**

*La municipalité maintient sa proposition laquelle demeure plus favorable au personnel communal mis à part 25 ans de service.*

**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.*

**Amendement** : 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.

**Position de la municipalité:**

*La municipalité maintient sa proposition laquelle demeure équitable car elle correspond aux années de service.*

**Art. 15: Suppression de poste**

*En cas de résiliation du contrat pour cause de suppression de poste, le collaborateur a droit au versement de 3 mois de salaire supplémentaire.*

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

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

**Position de la municipalité** : La municipalité prend cet amendement en considération.

**Art. 17: Pauses**

*La durée des pauses café, cigarette, etc. est fixée à 20 minutes par jour au maximum. La répartition de ce temps entre le matin et l'après-midi est laissée au libre choix des collaborateurs.*

**Amendement** : La durée des pauses (...) est fixée à 20 minutes par jour au maximum. La répartition de ce temps entre le matin et l'après-midi est laissée au libre choix des collaborateurs.

**Position de la municipalité** : La municipalité prend cet amendement en considération.

23 juin 2011