

Rapport de la commission d'étude du préavis 57/2011-2016
Révision du statut du personnel. Nouveau règlement et échelle des traitements.

Membres de la commission

- | | | |
|----------------------------|------|--|
| • Yves Besson, | PS | |
| • Guy- Paul Bosson , | ROLC | |
| • Frédéric Delacrausaz, | ROLC | |
| • Alexandre Jaggi, | CDC | |
| • Esther Martin , | CDC | |
| • Jean-Daniel Mülhethaler, | CDC | |
| • Sophie Rodari , | PS | présidente, rapporteure de la commission |

Rappel des événements

La commission s'est réunie le 2 septembre pour étudier une première fois le préavis susmentionné. Elle a bénéficié d'une présentation du projet par Monsieur Michel Tendon, syndic, accompagné de Madame Véronique Bruchez, boursière communale et de Monsieur Denis Lang, secrétaire municipal, que la commission remercie pour leur disponibilité.

De nombreuses questions restaient en suspens au terme de cette première séance. La commission a donc adressé par écrit au greffe le 5 septembre une liste de questions auxquelles la Municipalité a donné suite par courrier le 11 septembre.

Faute de pouvoir se réunir à nouveau en raison des contraintes professionnelles des commissaires, la commission a demandé le report de l'étude du préavis 57 à la séance du 3 novembre 2014.

La commission (au moins un membre par groupe politique) s'est réunie une nouvelle fois le 7 octobre dernier pour reprendre l'étude du préavis. Suite à cette séance, des précisions ont été demandées au secrétaire communal le lundi 13 octobre, afin de pouvoir compléter et rédiger le rapport ci-dessous.

Par ailleurs, pour l'étude de ce préavis, la commission a bénéficié de documents complémentaires à ceux remis à l'ensemble des membres du Conseil, soit:

- un projet de règlement d'application du règlement du personnel (Rapp) ,
- un tableau comparatif des articles du nouveau règlement proposé et de l'actuel statut du personnel.

Contexte

Le règlement actuel date de 1990. Il faut l'adapter sur le plan législatif et aussi harmoniser les statuts existants. En effet, il existe une pluralité de statuts parapublics et publics qui sont devenus incompatibles avec le développement de l'activité communale et la gestion des ressources humaines.

L'adoption d'un nouveau règlement permet aussi de revoir la classification des fonctions et la grille salariale. Ce qui engendre des coûts supplémentaires pour la collectivité qui sont relevés dans le présent préavis, mais garantit en contrepartie une égalité de traitement entre les différents corps professionnels et les différents secteurs d'activité communaux.

La commission ne conteste nullement le bien-fondé de ce projet de révision. Il faut toutefois rappeler que le nouveau règlement soumis à l'approbation du Conseil prévoit un changement politique de taille: la fin du statut de fonctionnaire au profit d'un statut de droit privé qui permet une résiliation ordinaire des rapports de travail. Comme relevé précédemment, ce changement est essentiellement compensé par une échelle des traitements attractive, qui tient la comparaison avec l'économie privée dans des situations comparables.

Questions des commissaires et réponses de la Municipalité

Voici les éléments principaux des discussions.

- a) Pourquoi un règlement sur le statut du personnel et un règlement d'application du règlement ?

Le règlement sur le statut qui est présenté au Conseil règle les grands principes. Il comprend les droits et les obligations des collaborateurs et collaboratrices prévus dans la législation sur le travail (loi sur fédérale sur le travail et CO). Le règlement d'application apporte des précisions par secteur d'activité ou poste de travail. Il contient des directives qui peuvent être modifiées par la Municipalité sans passer par le Conseil. C'est une pratique usuelle.

- b) Dans le cadre de ce nouveau règlement sur le statut du personnel est prévu l'instauration d'évaluations régulières des collaborateurs et des collaboratrices, or il n'est pas prévu pour l'instant de cellule des Ressources Humaines. Pourquoi?

La Municipalité envisage de mettre un poste RH à 50% au concours l'an prochain. Au vu de l'effectif actuel et futur des employés (actuellement l'équivalent de 60 ETP), il faut intégrer une personne qualifiée pour remplir cette fonction. Selon les informations que l'on nous a communiquées, la personne engagée devrait participer aux évaluations d'une part et intervenir en cas de harcèlement psychologique et, ou sexuel.

- c) Sur quelle base vont être conduit ces entretiens ?

La commission est informée que le système d'évaluation (méthodologie, critères, conduite et analyse d'entretien d'évaluation) prévu dans le présent règlement n'est pas encore élaboré, ni décrit dans le règlement d'application, qui est encore en projet. C'est une des tâches à qui sera entreprise dès 2015. Si le Conseil accepte le préavis en l'état, il fait confiance à la Municipalité pour entreprendre ce travail et le finaliser avant 2016 conformément à ses intentions.

d) Qu'en est-il des cahiers des charges des collaborateur-trice-s ?

En 2014, toutes les fonctions de l'administration communale ont été complétées et décrites selon un même modèle et font l'objet d'un descriptif précis, à une ou deux exceptions près. Dorénavant derrière tout poste de travail à repourvoir au sein de l'administration communale est attaché un descriptif de la fonction qui décrit les missions principales du/de la collaborateur-trice.

e) Comment s'effectue la compensation des ponts de fin d'année et des jours fériés ?

Comme cela se fait déjà, en chaque début d'année, une retenue journalière est calculée pour chaque collaborateur-trice sur l'ensemble des semaines à travailler. Les ponts et les fériés ne sont pas utilisés pour compenser les heures supplémentaires et ne sont pas offerts au personnel pour récompenser son engagement au service de la collectivité, comme cela peut se faire dans d'autres services publics ou parapublics.

f) Comment se récupèrent les heures supplémentaires effectuées ?

En ce qui concerne la voirie, les horaires sont préétablis et il existe une directive relative au piquet de neige. Les heures sont récupérées pendant la belle période. Pour le service jeunesse par exemple, la reprise des heures supplémentaires s'effectue pendant les périodes de fermetures des services, donc essentiellement sur les vacances scolaires. Pour le greffe, la récupération peut s'effectuer sur toute l'année civile.

g) Comment s'effectue le décompte des heures des cadres ?

Les chefs de service ne décomptent pas leurs heures de travail contrairement aux autres collaborateur-trice-s de l'administration communale. Il n'y pas de contrôle des heures de présence. En contrepartie à cette exigence, ils peuvent moduler leur temps de travail et répartir leurs heures comme ils et elles l'entendent (flexibilité des horaires), tant que les missions de leur service sont assurées. Cette disposition concerne uniquement 6 personnes dans l'administration communale de Crissier: la boursière communale, le secrétaire municipal, les chefs des services : jeunesse, urbanisme, infrastructures et travaux et bâtiments.

h) Comment se planifier l'instauration de la 5^{ème} semaine de vacances ?

En principe les vacances sont planifiées entre janvier et février de l'année civile en cours. La Municipalité s'assure que tous/toutes les collaborateur-trice-s puissent disposer au moins une fois de deux semaines de vacances consécutives conformément à la loi sur le travail et au CO. Selon les services la prise de cette 5^{ème} semaine de vacances va varier fortement : pour le service jeunesse s'effectuera sur les périodes de fermetures des services, pour le greffe sera répartie sur l'année, etc.

i) Questions relatives à la grille salariale

La grille salariale a suscité des questions de la part des commissaires sur deux plans:

- le traitement de base et la progression salariale;
- la suppression de certaines prestations spécifiques associées aux salaires dorénavant intégrées dans le traitement salarial de base.

Pour établir cette grille, il a été précisé à la commission qu'une comparaison a été effectuée avec les communes environnantes. Crissier se situe dans la moyenne en ce qui concerne l'échelle des salaires. La nouvelle grille salariale est généreuse pour les postes faiblement qualifiés. Si la commission ne conteste pas le rôle social que doit jouer une administration communale, elle souhaiterait en contrepartie que la commune prenne

des dispositions pour permettre aux personnes concernées d'obtenir les attestations, CFC et autres diplômes ad hoc utiles à l'exercice de leur activité, afin que le moins de monde possible ne travaille à Crissier sans qualifications, ce qui représente un risque important de précarisation en cas de chômage. Par ailleurs, la grille salariale est aussi plus attractive au sommet de la hiérarchie, ce qui devrait faciliter le recrutement selon la Municipalité, mais nécessite aussi pour la commission que les missions et les responsabilités des chef-fe-s de service correspondent à ce qui est attendu d'elles et eux dans le développement des prestations communales.

j) Questions relatives à la commission du personnel

La commission du personnel telle qu'elle est prévue ne permet pas la représentation du personnel en cas de malentendu voire de litige ce que regrette la commission qui a étudié le préavis. Dans le cas présent, les employé-e-s sont obligé-e-s de se faire représenter à leurs frais par une personne externe, ce qui semble disproportionné dans la plupart des situations. De plus la mission, la composition et la durée de représentation au sein de la commission du personnel devrait être précisée dans le règlement (voire le règlement d'application) afin de garantir une diversité des services représentés, des positions hiérarchiques et des profils professionnels

Demandes des commissaires à intégrer au règlement d'application

Ce sont des vœux puisqu'il appartient à la Municipalité d'édicter ce règlement d'application.

- Mettre un rayon de domiciliation dans le cadre du règlement d'application pour certaines catégories de personnel qui doivent assurer un service de piquet ou une présence par exemple.
- Favoriser explicitement les mesures de formation continue qui permettent l'accès à une formation qualifiante sur le marché du travail.
- Préciser la mission, la composition et la durée de représentation au sein de la commission du personnel.

Amendements proposés par la commission

Art. 13

Le harcèlement psychologique ou sexuel est strictement interdit. La municipalité doit prendre toutes les mesures pour protéger le collaborateur qui serait victime de harcèlement. Le règlement d'application "santé et sécurité au travail" règle les procédures d'enquête.

Art. 18 alinéa 2

A supprimer. La disposition prévue a semblé bizarre à la commission et elle n'a pas reçu de précision de la Municipalité à ce propos. La commission ne voit pas pourquoi la Municipalité pénaliserait un-e membre du personnel soumis par exemple à une charge de curateur-trice, tâche à laquelle il est difficile de se soustraire. On ne peut par ailleurs pas s'opposer non plus à l'exercice des droits syndicaux ou à la participation de l'activité dans un législatif (qui est déjà limitée à juste titre pour éviter la confusion des rôles

professionnels et politiques).

Art. 33 alinéa 2

Puis, au minimum tous les deux ans.

Art. 33 alinéa 3

Le responsable hiérarchique conduit les entretiens, assisté par le responsable des Ressources Humaines, qui coordonne et vérifie l'application uniforme des entretiens d'appréciation conformément aux règles précisées dans le règlement d'application.

Art. 52 alinéa 2 point a

a) L'avertissement oral ou écrit.

Amendement de l'article 49

A la demande de la Municipalité (courrier du 25 août 2014) l'amendement suivant doit être voté en tous les cas, car l'alinéa 2 de l'article 49 tel qu'il nous a été soumis manque et le greffe s'en est aperçu après l'envoi de la documentation:

Art. 49

En cas d'absence sans faute de sa part pour cause d'accident professionnel ou d'accident non professionnel ou de maladie professionnelle ou non professionnelle, le collaborateur a droit à son traitement à 100 %, tant que dure l'incapacité de travail attestée par un médecin, mais au maximum pendant 720 jours sur une période de 900 jours. Ce droit prend fin à l'expiration des rapports de travail.

En cas de service militaire obligatoire dans l'armée suisse, de service civil et de protection civile, le salaire est versé intégralement sauf dans les cas d'écoles de recrues, service d'avancement ou école de service civil pour lesquels l'indemnité pour perte de gain selon la LAPG est complétée par la Commune dans les limites de l'art. 324b CO. Ce droit prend fin à l'expiration des rapports de travail.

Pendant la période d'absence, les prestations éventuelles des institutions et des caisses d'assurances sont acquises à la Commune, respectivement lui sont cédées, dans la mesure où cette dernière a payé une partie des cotisations.

Conclusion de la commission

Compte tenu des éléments d'appréciation en sa possession, la commission d'étude du préavis 57/ 2011-2016 vous recommande à l'unanimité de ses membres d'accepter le préavis avec les amendements demandés dans le présent rapport, ainsi que ces vœux.

Crissier le 20 octobre 2014,
Pour la commission, Sophie Rodari

