



Préavis au Conseil communal

Règlement du personnel communal

Municipalité

M. Jean-Pierre Sueur, Syndic

N°12/2016

Préavis adopté par la Municipalité le 11 juillet 2016

Table des matières

1	Introduction	3
1.1	Contexte	3
1.2	Méthode de travail	3
1.2.1	<i>Association du personnel</i>	3
1.2.2	<i>Evaluation de notre dispositif salarial par le Centre d'étude de projets économiques SA (CEPEC)</i>	3
1.2.3	<i>Calendrier</i>	4
2	Les principales nouveautés	4
2.1	Règlement	4
2.1.1	<i>Passage de quatre à cinq semaines de vacances</i>	4
2.1.2	<i>Passage de 42h30 à 41h30 hebdomadaire</i>	5
2.1.3	<i>Suppression du timbrage pour les chefs de service</i>	5
2.1.4	<i>Introduction d'un congé paternité de 20 jours</i>	5
2.1.5	<i>Octroi de 10 jours maximum par année pour s'occuper d'un enfant malade</i>	5
2.2	Système de rémunération	5
3	Conclusion	6

1 Introduction

1.1 Contexte

Le Statut du personnel communal date de 1999, tout comme l'échelle des traitements qui l'accompagne. Dans le contexte du projet "Le Mont, une Ville" et de son objectif de modernisation de la gouvernance politique et administrative communale, la Municipalité souhaite adapter sa politique du personnel et la rendre compatible avec les exigences d'une gestion des ressources humaines répondant à l'évolution de notre société.

Du point de vue légal, l'art. 4 al. 1 lettre 9 de la loi sur les communes stipule que « *Le Conseil communal délibère sur le statut des collaborateurs communaux et la base de leur rémunération* », raison pour laquelle ce nouveau règlement et la nouvelle base de rémunération des collaborateurs sont soumis à l'approbation de votre autorité. Notez au passage que la Municipalité entend remplacer le terme "Statut" par celui de "Règlement", plus généralement utilisé et approprié. Conformément à l'art. 94 al. 2 de cette même loi sur les communes, ce nouveau règlement, une fois adopté, devra encore être approuvé par la cheffe du Département des institutions et de la sécurité (DIS). L'objectif visé par la Municipalité est une entrée en vigueur du nouveau cadre réglementaire au 1^{er} janvier 2017.

1.2 Méthode de travail

1.2.1 Association du personnel

Dès le début du processus, la Municipalité a souhaité intégrer directement le personnel aux réflexions. C'est dans ce contexte qu'a été créée l'Association du personnel communal du Mont-sur-Lausanne (APML) en mai 2015. Son rôle est celui d'un organe consultatif pour toutes les questions relatives aux rapports de travail entre la Municipalité et les collaborateurs. Chaque collaborateur est par ailleurs tout à fait libre d'adhérer à l'Association ou non.

Le premier dossier dans lequel l'Association a été directement impliquée a été la révision du Statut du personnel communal. Dans ce contexte, des représentants du Comité de l'Association ont été intégrés au groupe de travail, également composé d'une délégation de la Municipalité, chargée d'émettre des propositions pour l'établissement du nouveau règlement, de la nouvelle grille salariale et de la politique de rémunération qui l'accompagnera.

1.2.2 Evaluation de notre dispositif salarial par le Centre d'étude de projets économiques SA (CEPEC)

La volonté de la Municipalité est donc également, en parallèle à la révision du Statut du personnel, de revoir le principe de rémunération des collaborateurs. Pour ce faire, il est apparu nécessaire de comparer notre système de rémunération et le niveau des salaires de nos collaborateurs avec le marché, en particulier celui de l'administration publique. Nous avons dès lors demandé à la Société CEPEC, spécialisée dans les domaines stratégiques et opérationnels RH et qui dispose d'une base de données de plus de 400'000 salaires provenant de toute la Suisse et de toutes catégories professionnelles, de procéder à un audit de notre système de rémunération. Si l'on compare le niveau des salaires de nos collaborateurs avec ceux de la branche "administration publique" au niveau Suisse, on relève un écart de +1.4%. De manière générale, on peut conclure de cette analyse que les salaires versés à nos collaborateurs correspondent au marché. C'est ce que nous a également confirmé notre interlocuteur de la Société CEPEC qui a procédé à l'analyse.

1.2.3 Calendrier

Séances du groupe de travail composé d'une délégation de la Municipalité et du Comité de l'APML :

- 17 août 2015
- 26 octobre 2015
- 23 novembre 2015
- 15 février 2015 : présentation des résultats de l'audit des salaires au groupe de travail
- 19 avril 2016

Séances de travail avec la Société CEPEC :

- 17 septembre 2015
- 29 octobre 2015
- 6 novembre 2015
- 27 novembre 2015
- 20 janvier 2016
- 1^{er} février 2016 : présentation des résultats de l'audit des salaires à l'ensemble de la Municipalité.
- 3 mai 2016
- Présentation devant l'APML du nouveau principe de rémunération
- 10 mai 2016

En parallèle à ces différentes séances de travail, l'APML s'est réunie à plusieurs reprises afin de débattre des options envisagées par le groupe de travail. Une fois adopté en Municipalité dans sa première version en séance du 21 mars 2016, le projet de nouveau règlement et de base de rémunération des collaborateurs a été soumis pour une première analyse au Service des communes et du logement (SCL). Hormis quelques ajustements d'ordre cosmétique, le projet qui vous est ici proposé a donc déjà recueilli l'aval des autorités cantonales, si bien qu'il ne fait à peu près aucun doute qu'il serait adopté sous cette forme par la cheffe du DIS.

2 Les principales nouveautés

2.1 Règlement

2.1.1 Passage de quatre à cinq semaines de vacances

Le Statut actuel prévoit quatre semaines de vacances officielles, ce qui correspond au minimum légal. En parallèle à ce dispositif, la Municipalité octroie chaque année quelques jours supplémentaires durant les fêtes de fin d'année. En ajoutant une semaine supplémentaire de vacances dans le règlement du personnel, on suit une tendance que l'on retrouve de plus en plus dans les autres collectivités publiques. Par ailleurs, cela permettra aux collaborateurs de disposer de davantage de flexibilité afin de répartir leurs vacances sur l'ensemble de l'année et de permettre à ceux qui le souhaitent, voire qui s'y verraient contraints de par les impératifs de fonctionnement du service, de travailler durant les fêtes de fin d'année (hormis les jours fériés). Cette nouvelle disposition supprimera l'octroi de jours supplémentaires de congé par la Municipalité durant les fêtes de fin d'année et réduira au minimum la période de fermeture de l'administration communale entre Noël et Nouvel an.

2.1.2 Passage de 42h30 à 41h30 hebdomadaire

Un sondage auprès de quelques communes vaudoises nous montre que la durée moyenne hebdomadaire de travail est de 41h30. C'est également le cas pour les collaborateurs de l'Etat de Vaud. 42h30 hebdomadaire correspond donc à une limite supérieure que très peu de communes appliquent, si bien qu'il nous semble judicieux de nous aligner sur la pratique la plus répandue, qui ne nécessitera par ailleurs aucune ressource supplémentaire en terme d'ETP.

2.1.3 Suppression du timbrage pour les chefs de service

La fonction de chef de service nécessite un investissement personnel, un sens des responsabilités, une organisation du travail et une flexibilité qui s'accommodent mal d'une comptabilisation rigide du temps de travail sous la forme de timbrage. On doit en effet attendre du chef de service, compte tenu de son statut et de la rémunération qu'il perçoit, qu'il allonge parfois ses journées pour finaliser un dossier ou qu'il soit disponible en soirée voire le week-end pour participer à des séances de travail ou à des manifestations. Le projet de règlement prévoit toutefois une compensation de cinq jours de vacances supplémentaires pour récompenser l'investissement en temps effectué périodiquement en fonction des nécessités du moment. Ce nouveau dispositif supprime de fait la comptabilisation d'heures supplémentaires pour les chefs de service, qui seront amenés à organiser leur travail en conséquence.

2.1.4 Introduction d'un congé paternité de 20 jours

L'évolution de notre société qui voit les femmes être de plus en plus actives dans le monde du travail et reprendre souvent rapidement une activité professionnelle après un congé maternité, incite la Municipalité à être dans l'air du temps et à proposer aux jeunes pères un congé paternité de 20 jours à prendre durant la première année qui suit la naissance de l'enfant. Notez au passage qu'une initiative populaire a récemment été lancée au niveau fédéral proposant justement l'introduction d'un congé paternité de 20 jours. Cela permettra aux familles de nos collaborateurs d'organiser au mieux la venue d'un enfant. Il s'agit là d'une mesure novatrice qui s'inscrit également dans la volonté de la Municipalité de faire de la Commune du Mont-sur-Lausanne un employeur attractif.

2.1.5 Octroi de 10 jours maximum par année pour s'occuper d'un enfant malade

S'occuper d'un enfant malade, que ce soit pour une maladie bénigne de courte durée ou une pathologie plus conséquente, est souvent source de préoccupation pour les parents actifs professionnellement. Il faut parfois être disponible au pied levé et la recherche d'une solution alternative pour la garde de l'enfant nécessite un minimum de temps. La Municipalité souhaite donc offrir à ses collaborateurs cette soupape de 10 jours maximum par année afin de faciliter leur organisation lorsqu'un de leurs enfants tombe malade. Le but toutefois, et le Service des ressources humaines veillera à prévenir tout abus, est que le collaborateur mette à chaque fois tout en œuvre pour trouver une solution lui permettant de regagner rapidement sa place de travail, en prenant en compte le bien de son enfant, mais également dans le respect de la confiance que lui témoigne son employeur. Pour les collaborateurs à temps partiel, cette disposition s'appliquera au prorata du taux d'activité.

2.2 Système de rémunération

La Municipalité propose l'adoption du système CEPEC, qui s'éloigne du processus appliqué jusqu'ici, à savoir une augmentation annuelle quasi automatique sur la base d'une échelle des salaires rigide. Tout d'abord, le système CEPEC nous garantit de disposer des données actualisées des salaires sur le marché suisse "administration publique". Dès à présent, la Municipalité décidera chaque année, au

moment de la préparation du budget, de l'enveloppe qu'elle entend attribuer aux augmentations salariales, au besoin après concertation avec les représentants de l'association du personnel si la situation financière de la commune devait nécessiter une restriction du montant de l'enveloppe. Celle-ci sera ensuite répartie dans les différents services et les augmentations individuelles proposées par les chefs de service suite aux entretiens d'évaluation auxquels chaque collaborateur est soumis dans le courant de l'automne. Au cours des années, l'évolution salariale du collaborateur tiendra donc compte du niveau de fonction correspondant à son poste, du barème des salaires actualisé sur les données du marché pour son niveau de fonction et de ses performances. Précisons encore que la correspondance entre les différentes fonctions de l'administration communale et les niveaux de fonction CEPEC (Annexe I du règlement) a été établie de manière précise après analyse avec les chefs de service et les chefs d'équipe, sous la coordination du Service des ressources humaines et avec le soutien et l'expertise de la Société CEPEC.

La Municipalité souhaite que les salaires versés aux collaborateurs de l'administration communale rentrent tous à terme dans la fourchette des lignes de tendance (LT-10% - LT+10%) des niveaux de fonction. Il sera systématiquement tenu compte de ces lignes de tendance pour la fixation du salaire à l'engagement, mais également pour déterminer les augmentations salariales annuelles.

3 Conclusion

Avec ce nouveau Règlement du personnel, la Municipalité estime proposer à ses collaborateurs un nouveau cadre légal moderne qui répond aux exigences à la fois du marché du travail actuel, mais également à l'évolution de notre société et des structures familiales. La Municipalité est également convaincue que des changements de ce type sont d'autant mieux acceptés si les acteurs concernés sont impliqués dans les réflexions. Cela a été le cas tout au long du processus qui a abouti à l'élaboration de ces nouvelles dispositions.

Dès lors, nous espérons que le Conseil communal est également convaincu du bienfondé de notre démarche et du résultat obtenu et lui demande de bien vouloir prendre la décision suivante :

LE CONSEIL COMMUNAL DU MONT-SUR-LAUSANNE

- Vu le préavis No 12/2016 de la Municipalité du 11 juillet 2016 ;
- Ouï le rapport de la Commission ad hoc désignée pour examiner cette affaire,
- Considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour,

décide

- d'adopter le nouveau Règlement du personnel de la Commune du Mont-sur-Lausanne et son annexe I et de prendre acte de son annexe II.

Au nom de la Municipalité


Le Syndic
Jean-Pierre Sueur




Le Secrétaire
Sébastien Varrin