

Perroy, le 6 juin, 2023

Conseil communal
1166 Perroy

Conseil communal du 15 Juin 2023

Rapport de la Commission ad hoc sur le nouveau règlement du personnel communal

Préavis No 02/2023 « Règlement concernant le personnel communal »

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs,

Votre Commission s'est réunie à plusieurs reprises afin d'étudier ce règlement. Madame Hélène Saxer s'est jointe à notre séance du mercredi 24 mai, durant laquelle elle a répondu à toutes nos questions avec passion.

En cours de conversation, nous avons appris que des descriptions de poste sont en cours de rédaction et que la Municipalité va mettre sur pieds une procédure d'entretien annuel pour chaque employée et employé. Ces deux initiatives sont très importantes pour l'application du nouveau règlement et montre que la Municipalité a à cœur d'introduire une gestion du personnel moderne et pragmatique, ce que nous saluons !

En outre, votre commission relève les points suivants :

- La Municipalité souhaite que la commune soit un employeur exemplaire et attrayant, ce qui s'exprime dans les faits par des conditions offertes aux employées et employés que l'on peut qualifier de généreuses. La commission soutient ce principe.
- Une commune est une entreprise particulière dans le sens où sa direction est assurée par des élus qui ne sont pas des spécialistes dans tous les domaines et qui sont susceptibles d'être remplacés tous les 5 ans. La gestion opérationnelle de la Commune est, en revanche, assurée par des professionnels engagés dans la continuité.
Le règlement du personnel doit donc à la fois protéger la Municipalité en cas de soucis, mais en même temps mettre les employées et employés à l'abri de changements radicaux qu'une élection pourrait amener.
- Finalement, avec un budget de plus de 560'000.-, les salaires de l'administration représentent le poste budgétaire le plus élevé que la Commune maîtrise à 100%. Il nous semble donc très important de mettre en place un tel règlement et de veiller à ce qu'il permette une gestion saine de la masse salariale.

C'est à la lumière de ces trois principes que votre commission s'est penchée sur le règlement.

Quelques commentaires de moindre importance sont cités en recommandations en annexe de ce rapport ; nous suggérons de nous en remettre à la municipalité pour d'éventuelles corrections liées à ces recommandations.

Amendements :

Sur les points suivants, en revanche, votre commission invite le Conseil à amender les articles proposés par la Municipalité (texte des amendements en gras) :

1. Article 4.2 : il nous semble important que toutes les places vacantes fassent l'objet d'une mise au concours publique. Nous proposons la révision suivante : **« Toute place vacante fait l'objet d'une mise au concours interne et publique. En cas d'urgence la Municipalité recourt à une aide temporaire »**.
2. Article 16.2 : Afin de clarifier l'intention de rémunérer correctement les heures piquet, nous proposons le changement suivant : **« Le service de piquet est compensé par une rémunération fixe. La rémunération des heures d'intervention est majorée de 50% (...) 100% pour celles effectuées le dimanche ou un jour férié officiel ou usuel »**. La dernière phrase de l'article peut être retirée.
3. Article 35.1 : Le préavis de licenciement en cas de suppression de poste devrait être ramené à **« 3 mois »**, qui correspond au maximum de la période légale (CO 337), au lieu de 6 mois. La Municipalité reste libre de donner un préavis plus long selon son appréciation.
4. Article 48.1 et 49 : en cas d'accident ou de maladie, le salaire versé par la Commune doit être assuré pendant **« 720 jours au maximum »**. Cette nuance permettra à la Municipalité d'appliquer, si nécessaire, le code des obligations qui détermine la prestation obligatoire en fonction de l'ancienneté.
5. Échelle des salaires : la commission suggère de remplacer, dans le tableau, les titres des colonnes suivants : « travail insatisfaisant », « travail correct » et « très bon travail » par une simple mention **« minimum-maximum »**. Cet amendement est proposé pour les raisons suivantes :
 - a. Dans la cadre d'une fonction de service, il nous semble difficile de mesurer objectivement une performance. De plus le salarié ou la salariée est engagé(e) avec une perspective d'augmentation annuelle (annuité).
 - b. L'augmentation n'est pas forcément due à une performance, mais pourrait n'être qu'une correction à l'intérieur d'une bande salariale.
 - c. Enlever la notion de performance n'empêchera pas la municipalité d'adapter l'augmentation selon son jugement et selon les circonstances.
 - d. Cela permet de différencier l'augmentation et la gratification, qui récompense un engagement ou une action exemplaire.

Suggestions :

Concernant l'article 22.3, nous invitons la Municipalité à mettre sur pieds une possibilité pour les employées et employés de s'adresser à une instance neutre en cas de soucis ou conflits, par exemple avec l'aide du conseiller Move-Up.

Votre commission invite également la Municipalité à lui soumettre le règlement modifié ce soir, avant l'envoi au Canton.

Pour conclure, nous félicitons la Municipalité d'avoir pris à-bras-le-corps la tâche de rédaction de ce règlement et pour son excellent travail.

Nous invitons le Conseil Communal à appuyer les amendements proposés par votre commission sous les points 1 à 5 ci-dessus, étant entendu que le texte exact devra être rédigé par la Municipalité et refléter notre intention.

Finalement, votre commission vous propose d'approuver les 5 amendements cités et le Préavis 02/2023 « Règlement concernant le personnel communal » ainsi amendé.

La Commission Ad hoc :

Anna Armistead-Moy

Pierre-Yves Bassin

Luc Dreier

Christopher Frey

Marie-France Biétry, Présidente

Annexe :

Remarques à titre indicatif :

Article	Remarque
5.3	La Municipalité devrait pouvoir exiger un certificat médical (exemple : travail en extérieur)
11.2	Enlever les substances illicites de la liste (puisqu'elles sont illicites !)
18.1	Syntaxe un peu bizarre, proposition : " Le temps fixé par les horaires de travail doit être consacré aux tâches de l'Administration"
24.3	<u>Tous</u> les cadeaux (même <100.-) devraient être signalés au supérieur
39.1	La Municipalité « peut adapter » et non pas « adapte »
44	En principe, ce règlement devrait être accompagné d'un "règlement sur les frais professionnels" pour des raisons fiscales
55.4	Le congé n'est pas au prorata (cf. ce qui est indiqué sous 55.1)