Règlement du personnel

Préavis présenté au Conseil communal en séance du 07.03.2022

Municipale concernée : Mme Marie Christine Gilliéron, Syndique

Commune de Hautemorges
Route de Cottens 17 / CP 130
1143 Apples

Greffe municipal

T +41 21 800 90 20

greffe@hautemorges.ch
www.hautemorges.ch

Sommaire **2**

1. Préambule **3**

1.1. Situation 3

1.2. Base légale 3

2. Méthodologie **3**

2.1. Objectifs 3

2.2 Information au personnel 4

2.3 Démarches 4

3. Principales modifications **4**

3.1 Caisse de pension 5

3.2 Révision du système de rémunération 5

3.3 Jours fériés 6

4. Conclusion **6**

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs les Conseillers,

1. Préambule

1.1. Situation

Depuis l'entrée en vigueur au 1er juillet 2021 de la commune de Hautemorges, et conformément avec l'art. 21 de la Convention de fusion, le règlement du personnel de la commune d'Apples du 7.09.2016 et son annexe ainsi que le règlement d'application du personnel du 30.05.2016 s'appliquent. Il est toutefois à relever que seule la commune d'Apples disposait de tels règlements. La Convention stipule également que les règlements des anciennes communes qui s'appliquent sur le territoire de Hautemorges doivent être revus dans un délai de deux ans.

Afin de pouvoir s'exécuter au plus vite, nous avons contacté Mme Magali Fischer durant l'été afin de lui demander conseils sur l'élaboration d'un règlement du personnel et élaborer les contrats de travail. Pour mémoire, Mme Fischer est consultante en ressources humaines et avait déjà accompagné le CoPro (Comité de Projet composé des 6 Syndics de nos villages) dans le processus de gestion des ressources humaines de Hautemorges.

Cette dernière a conseillé deux avocats spécialisés dans le droit du travail à qui nous avons demandé une offre. Après étude de celles-ci, la Municipalité a décidé de travailler avec Me Martin Antipas du fait entre autres qu'elle a déjà travaillé sur des règlements du personnel pour diverses communes.

1.2. Base légale

Conformément à l'art. 4 al 9 de la loi sur les communes du 28 février 1956, le Conseil communal délibère entre autres sur le statut des collaborateurs communaux et la base de leur rémunération.

2. Méthodologie

2.1. Objectifs

Le règlement d'Apples, bien que récent, ne pouvait pas être repris tel quel. En effet, pour ne citer que ce point-là, le personnel à l'heure n'était pas inclus dans ce règlement, causant ainsi une inégalité de traitement. Toutefois, ce règlement a été utilisé comme base de travail pour donner naissance à celui que vous trouverez en annexe et qui vous est soumis pour approbation.

La volonté de la Municipalité est de continuer à offrir des conditions de travail et des salaires conformes au marché, mais également d'attirer et fidéliser des collaborateurs compétents et motivés, afin de maintenir des prestations de qualité pour la population.

Le fait d'adopter un règlement complet permettra aux collaborateurs de se sentir traités de la même manière et d'éviter des décisions au « cas par cas ».

2.2 Information au personnel

Le personnel a été informé des démarches à venir et en cours par le biais d'un courrier ainsi que par l'intermédiaire de leur supérieur.

L'idée était également de constituer une commission du personnel. Cette constitution devant se faire de manière formelle, il nous a paru difficile d'organiser un vote pour l'ensemble des collaborateurs au vu de la situation sanitaire et des délais très serrés pour permettre la présentation de ce préavis à temps. Me Martin Antipas a cependant relevé que les collaborateurs ont non seulement déjà accepté leurs nouvelles conditions de travail, mais aussi que le règlement sur lequel nous avons travaillé n'apportera pas de modifications fondamentales des conditions de travail, si bien qu'il ne s'est pas avéré obligatoire de nommer une telle commission pour mener une procédure de consultation.

Toutefois, il nous a semblé important d'enrichir la discussion autour de ce règlement en y associant les cinq collaborateurs ayant manifesté leur intérêt, sans pour autant discuter avec une commission formellement constituée. Nous avons ainsi pu maintenir la transparence et respecter le planning.

2.3 Démarches

Depuis juillet 2021, date à laquelle nous l'avons rencontrée pour la première fois, notre avocate Me Martin Antipas nous a présenté plusieurs versions de ce règlement, qui étaient à chaque fois analysées, discutées et donnaient naissance à une version ultérieure. Une fois le projet à bout touchant, la Municipalité a envoyé la dernière mouture au groupe de collaborateurs précités afin qu'ils puissent en prendre connaissance avant la séance explicative qui a suivi. Lors de cette réunion, les collaborateurs ont pu s'exprimer, poser des questions et apporter des propositions de modifications.

Cette ultime version a été validée par la Municipalité et envoyée pour examen préalable au Canton, plus précisément au Département des institutions et du territoire – Direction générale des affaires institutionnelles et des communes (DGAIC), secteur affaires communales. En parallèle, un courrier a été envoyé à l'ensemble des collaborateurs pour leur signifier qu'ils peuvent venir consulter ce règlement s'ils le souhaitent. Une fois validé par le Conseil communal, ce règlement devra être transmis à la DGAIC pour ratification.

Le fait d'avoir travaillé avec une avocate nous laissait penser en toute bonne foi que cette formalité auprès des instances cantonales aurait un retour rapide et positif. Or, il s'est avéré que la juriste du Canton a émis plusieurs remarques et nous avons dû modifier certains articles, avec pour conséquence qu'il n'était plus possible de respecter les délais. C'est ainsi que la Municipalité avait dû se résoudre à retirer ce préavis de la séance de Conseil communal du mois de décembre 2021.

Entre temps, notre avocate a modifié le règlement en intégrant les demandes de modifications émises par la Commission du règlement du personnel du Conseil communal et a soumis une nouvelle fois ce règlement aux instances cantonales dont le retour s'est avéré positif. Cette dernière version a également été transmise à la Commission ainsi qu'aux cinq collaborateurs intéressés par l'élaboration de ce règlement. Les parties n'ayant plus rien à communiquer, nous avons l'honneur de vous présenter ce nouveau règlement pour approbation.

3. Principales modifications

Plusieurs articles ont été étoffés, d'autres adaptés en fonction des thèmes sensibles ou d'actualité. Ces modifications sont toutes mises en évidence dans le comparatif joint en annexe.

Les différences majeures sont représentées par les articles 34 (jours fériés), 46 (prévoyance professionnelle) ainsi que par les art. 48 et ss (rémunération). Les deux derniers sujets avaient été présentés par une délégation des Syndics à tous les collaborateurs individuellement au printemps 2021 et ces derniers les avaient acceptés par écrit.

3.1 Caisse de pension

Le préavis no. 03/2021 Assurance LPP pour le personnel – Affiliation à une institution de prévoyance et sortie de la CIP avait été présenté à la séance de Conseil communal du 13.09.2021 et approuvé. Nous ne nous attardons par conséquent pas à vous donner plus d'explications.

3.2 Révision du système de rémunération

Dans le cadre du travail de mise en œuvre de la fusion, la Municipalité a mené une réflexion globale sur les salaires des employés de Hautemorges qui a débouché sur les objectifs suivants :

- Equité de traitement entre tous les collaborateurs
- Politique salariale compétitive par rapport au marché du travail
- Juste équilibre entre la maîtrise de l'évolution de la masse salariale et une marge de manœuvre suffisante pour reconnaître la qualité des prestations de travail des collaborateurs et fidéliser leurs compétences.

Elle s'est alors entourée de professionnels en faisant appel à la société CEPEC (Centre d'étude de projets économiques SA), spécialisée dans le benchmarking salarial et la mise en place de système de gestion des rémunérations. Le CEPEC a présenté une étude qui a permis de comparer les salaires entre différentes administrations et proposé diverses solutions de grilles salariales.

Le modèle choisi a le mérite d'être clair, transparent et facile à comprendre par le personnel. Il est constitué de 7 classes salariales, subdivisées en plusieurs échelons qui permettent au besoin de faire évoluer le collaborateur selon ses compétences. Les montants en CHF évoluent comme suit (IPC base novembre 2020) :

Classes	Minimum	Maximum
7N	42'721	64'602
7N7S	43'996	70'407
7S	45'270	76'210
6N	49'632	91'673
6S	52'679	109'382
5N	60'714	130'862
5S	65'181	156'356

Forte de cette grille salariale, la Municipalité a ensuite analysé la situation de chaque collaborateur et de chaque commune, le but étant que chaque employé reçoive au minimum le même traitement qu'il avait dans sa commune avant la fusion. Les employés ayant changé de poste ou de responsabilités ont vu leur salaire adapté en conséquence.

Les salariés ont été informés personnellement et individuellement de leurs nouvelles conditions salariales, la première fois au printemps 2021 par une délégation de la future Municipalité de Hautemorges (conditions qu'ils ont acceptées par écrit) puis par courrier une fois la fusion devenue effective.

3.3 Jours fériés

Les jours fériés correspondent au 1er août et à ceux fixés dans le canton de Vaud. Cependant, pour s'aligner sur ce qui se pratique dans de nombreuses administrations communales, la Municipalité a décidé d'assimiler le 26 décembre à un jour férié. Le coût supplémentaire estimé pour la commune est minime.

Nous relevons également que si les jours fériés coïncident avec une période de vacances, ils ne sont pas décomptés comme jours de vacances et s'ils tombent sur un jour non travaillé, un samedi ou un dimanche, ils ne seront pas repris et ne donneront pas lieu à compensation.

4. Conclusion

En conclusion et au vu de ce qui précède, la Municipalité vous propose, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Conseillers, de voter les conclusions suivantes :

Le Conseil communal de Hautemorges

- Vu le préavis no 01/2022
- Ouï le rapport de la Commission sur le règlement du personnel
- Considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour,

décide

- d'abroger le règlement du personnel de la Commune d'Apples de 2016 dès l'entrée en vigueur du nouveau règlement;
- d'adopter le nouveau Règlement du personnel ainsi que le nouveau système de rémunération tels que présentés dans le présent préavis;
- de fixer son entrée en vigueur dès son approbation par la Cheffe de Département des institutions et du territoire – Direction générale des affaires institutionnelles et des communes (DGAIC), secteur affaires communales.

Adopté par la Municipalité en séance du 24.01.2022.

POUR LA MUNICIPALITE

La syndique	La secrétaire adj.
M.-C. Gilliéron	C. Madern

Annexes : - règlement du personnel et comparatif