

Rapport de la commission chargée de l'étude du préavis n° 02/2019

Révision du statut du personnel communal et du système de rémunération

Au Conseil communal
de et à
1530 Payerne

Payerne, le 30 avril 2019

Monsieur le Président,

Mesdames et Messieurs les Conseillers communaux,

La commission chargée de l'étude du préavis n° 02/2019 était composée de Mesdames et Messieurs :

- Conchin Colette
- Rapin Aurélie
- Berchtold Urs
- Rotzetter Michaël
- Schmid Nicolas
- Seem David
- Magneat Franck, président rapporteur

La commission s'est réunie deux fois. La première fois, la commission s'est réunie le mardi 5 mars 2019 pour une présentation du préavis par la délégation municipale composée de Mesdames et Messieurs :

- Luisier-Brodard Christelle, Syndique
- Küng Eric, Municipal
- Aebi Ann-Karin, responsable des ressources humaines
- Wicht Stéphane, secrétaire municipal
- Me Pai Sandeep, du cabinet d'avocat KasserSchlosser.

La deuxième séance a eu lieu le lundi 18 mars 2019 sans la présence d'externe à la commission. Tous les membres étaient présents à chaque fois.

Nous remercions ces cinq personnes de nous avoir expliqué en détail ce préavis et d'avoir répondu à toutes nos questions, soit lors de la première réunion, soit par courriel par la suite.

Préambule

Tout d'abord, la délégation municipale nous a présenté ce préavis comme une remise à jour des statuts du personnel communal au droit supérieur (cadre légal) et pour une vraie égalité de traitement des salaires ce qui n'est pas vraiment le cas actuellement. Il fallait moderniser les conditions d'emploi pour ainsi maintenir l'attractivité des emplois de la Commune de Payerne et de mieux tenir compte de l'évolution des attentes des collaborateurs. L'introduction d'une assurance collective perte de gain pour couvrir les risques d'incapacités de travail liées à la maladie est un plus indéniable pour la Commune.

Une consultation du personnel a été effectuée par un questionnaire de satisfaction avec un retour de 94%. D'après Me Pai, cette méthode est un grand succès car les employés se sentent écoutés.

Etude du préavis

Les principaux changements dans le nouveau statut du personnel ainsi que du système de rémunération sont les suivants :

- Une grande partie du personnel auxiliaire sera intégré dans le personnel communal de droit public. Il s'agit surtout des patrouilleuses scolaires ainsi que les personnes qui s'occupent du nettoyage dans différents bâtiments communaux.
- L'augmentation d'une semaine de vacances en plus de base avec un maintien du temps de travail hebdomadaire à 42,5 heures.
- Afin de diminuer les nombreuses heures supplémentaires (équivalent 2.5 ETP), la Commune a demandé à chaque service de planifier son temps de travail avec les samedi et dimanche qui ne seront pas pris, automatiquement, comme heures supplémentaires mais comme horaire de travail normal.
- Une assurance perte de gain que la Commune n'avait pas encore jusqu'à maintenant, ce qui permettra à l'employé de continuer à être payé à 100%, le tout pris en charge à 80% par l'assurance.
- Passe d'une échelle de traitement de 5 classes, dont une non utilisée, à 8 classes pour avoir plus de différences entre certains emplois qualifiés ou non. Ces échelles, ayant une marge de +/- 10% selon les performances des collaborateurs, sont dans la norme de références utilisées dans les autres communes et selon un benchmark effectué par la Commune.
- L'analyse financière sur 5 ans permet de constater que la Municipalité décidera d'une enveloppe fixée chaque année et une meilleure maîtrise de la masse salariale.

Questions

La commission s'est posé les questions suivantes, avec les réponses, suite à la présentation de la délégation municipale :

- **Selon l'échelle des salaires, la commission se demandait si l'âge de la retraite était à 60 ans ?**
 - L'échelle de traitement s'arrête à 60 ans car c'est le plafond pour toute classe mais le collaborateur continue bel et bien de travailler jusqu'à l'âge de sa retraite voulue.
- **Vue l'évolution salariale depuis l'âge de 40 ans jusqu'à la retraite, la Commune ne craint pas la perte d'envie des plus de 50 ans ?**
 - C'est un choix de la commune pour maîtriser le budget alloué aux salaires. Cette analyse provient aussi du benchmark. De plus, la marge de tolérance et le déplafonnement permettent au salaire d'évoluer.
- **La marge de tolérance étant de 10%, comment cela se passe avec le déplafonnement de 20% ? Est-ce que celui-ci s'ajoute au 10% déjà obtenu ?**
 - L'application de l'art. 40 relatif au déplafonnement prendra comme maxima les salaires de référence de classe de collocation. Le déplafonnement autorisé, sur décision exceptionnelle de la Municipalité, sera limité à +20% de la valeur cible. Il y a, dans les cas vraiment exceptionnels, la possibilité de changer d'échelle de traitement.
- **Pourquoi le 13^{ème} salaire est-il versé en deux parties et pas totalement en décembre ?**
 - Il s'agit d'une pratique déjà en vigueur, relevant de la liberté d'un employeur de fixer les modalités de versement du 13^{ème} salaire. Les modalités sont aussi diverses et variées parmi les entreprises et les collectivités publiques (paiement mensuel, par tranche, en novembre ou en décembre etc..). Le versement d'une part du 13^{ème} salaire en juin a pour but d'améliorer le budget vacances des collaborateurs. Ce geste est actuellement apprécié. Pour l'employeur il n'y pas d'incidence ni en terme de trésorerie, ni en terme de gestion.
- **Pourquoi verse-t-on une prime aux employés qui vont à la retraite ?**
 - Il s'agit d'un geste de l'employeur qui vise à gratifier les collaborateurs qui quittent l'administration au terme de leur carrière, proportionnellement à leurs années de service, à raison de CHF 50.- par année de service. Cette pratique est déjà en vigueur et admise dans les statuts actuels.
- **Concernant les vacances, d'après l'art. 58, les chefs de service ont automatiquement 6 semaines de vacances par année. Est-ce voulu ?**
 - Effectivement la formulation de l'al. 1 de l'art. 58 donne à penser que les chefs de service ont de facto droit à 6 semaines de vacances. Cela ne correspond par la volonté de la Municipalité. Une 6^{ème} semaine ne se justifie pas en l'espèce car cela double avec le forfait de 5 jours accordés en guise de compensation des heures supplémentaires des chefs de service (art. 57). La Municipalité amendera donc cet article en proposant la suppression de la mention « et pour les chefs de service » à l'al. 1.
- **Suite à l'augmentation des vacances de 4 à 5 semaines par année, ne risque-t-on pas de devoir engager du personnel pour compenser ces « absences » ?**
 - La fermeture obligatoire de l'administration communale durant les fêtes de fin d'année ainsi qu'à l'Ascension permettent de compenser cette augmentation.

- **Pourquoi verse-t-on encore une indemnité si un contrat de travail est résilié dans les délais suite à une suppression de poste ?**
- Le versement d'une indemnité est une prestation volontaire de l'employeur. Cela ne remplace pas les obligations contractuelles liées au délai de congé, soit l'obligation de verser le salaire jusqu'à la fin des rapports de travail. Le montant de l'indemnité est fixé par la Municipalité en fonction de la durée des années de service. Elle ne peut excéder 3 mois de salaire. Son application reste limitée dans la mesure où les suppressions de poste ne sont pas légion. Toutefois l'expérience montre que dans de telles situations, le fait de pouvoir proposer des prestations d'accompagnement visant à faciliter le remplacement de la personne licenciée sur le marché du travail est non seulement apprécié mais également porteur de résultats très positifs qui minimisent les risques de chômage avec toutes les conséquences négatives que cela entraînent. Cette disposition ne s'applique évidemment pas lorsque le licenciement est dû à des prestations de travail insuffisantes ou à des manquements de la part du collaborateur.
- **Pourquoi la Commune ne suit pas le CO pour le délai de congé ?**
- Le délai de congé contractuel de 3 mois pour les collaborateurs (6 mois pour les chefs de service) tient compte de la durée de recrutement. Une administration publique a davantage de contraintes qu'une entreprise privée en matière de recrutement, en particulier s'agissant des mises au concours et des processus décisionnels internes. Ce délai vise à éviter autant que faire se peut les vacances de poste et les impacts organisationnels qui en découlent.
- **Est-ce que les cas de burn-out ou autres longues maladies ont été fréquents ces dernières années Est-ce qu'un calcul financier a été effectué pour savoir s'il fallait mieux avoir une assurance ou pas pour couvrir ce nombre de cas?**
- L'absentéisme et notamment les cas maladies qui entraînent des absences de moyenne à longue durée est une réalité et une préoccupation générale du monde du travail. La Commune de Payerne n'échappe pas à cette tendance. Elle a fait des calculs sur les coûts directs et indirects des absences. Le modèle d'autofinancement actuel de la Commune de Payerne a atteint ses limites. Une couverture perte de gain maladie représente un avantage du point de vue financier, d'autant que les coûts de la couverture d'assurance seront partagés pour moitié entre l'employeur et les employés, ainsi qu'également du point de vue organisationnel. Les prestations d'assurance permettent de financer le remplacement d'une personne absente. Les équipes étant à flux tendu, lorsqu'un effectif est diminué pour une absence, cela impacte les équipes avec des reports de charges, des heures supplémentaires, des retards, des prestations pas ou partiellement délivrées. Le risque majeur lorsqu'une telle situation s'installe sur une moyenne durée, c'est l'effet de cascade due à une absence.

La commission a aussi largement débattu du congé paternité surtout sur sa durée. Pour l'attractivité de Payerne ainsi qu'être en avance sur les débats actuels au niveau fédéral, il en ressort que la commission, à la majorité, souhaite amender l'art. 64 du règlement afin que la Commune de Payerne. 10 jours ont été retenus par les commissionnaires. Il est important d'avoir le temps de s'occuper de son enfant lors de sa naissance et revenir, reposé, au travail.

Conclusion :

La Commission, suite à l'étude de ce préavis, trouve le travail effectué par la Commune et sa délégation d'une très bonne qualité. Le droit supérieur prenant aussi une place de plus en plus importante dans tous les règlements de personnel, il devient aussi très difficile de ne pas être en ligne avec la loi et de proposer des choses qui sortent complètement de la norme. De plus, elle souligne le fait que les employés ont été sondés et écoutés dans le processus de refonte des deux documents.

Les commissionnaires se permettent d'amender l'art. 64 du règlement du personnel sur le congé paternité et acceptent que la Municipalité en fasse de même pour l'art. 57 sur le nombre de semaines de vacances des chefs de service.

La commission, à la majorité des membres présents, vous recommande d'accepter ce préavis avec l'amendement de l'article 64 du règlement du personnel et de voter les résolutions suivantes :

Le Conseil communal de Payerne

Vu le préavis n° 02/2019 de la Municipalité du 13 février 2019 ;

Oùï le rapport de la commission chargée d'étudier cette affaire ;

Considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour ;

DECIDE

Article 1 : d'adopter le nouveau Règlement du personnel ainsi que le nouveau système de rémunération et l'échelle des traitements du personnel tels que présentés, avec l'art. 64 du règlement du personnel amendé comme suit : « La municipalité accorde au père, sur la base d'un acte d'état civil, un congé paternité de dix jours payés. Ces jours de congé sont à prendre dans le premier mois suivant la naissance de l'enfant ; ils peuvent être pris séparément. »

Veillez agréer, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Conseillers communaux, nos salutations distinguées.

Au nom de la commission,



Franck Magnenat, Président rapporteur