

Rapport de la commission chargée d'étudier le préavis 3/2018

Objet : Règlement concernant le personnel communal

Monsieur le Président,
Mesdames les Conseillères, Messieurs les Conseillers,

La commission s'est réunie à deux reprises, soit le lundi 12 novembre et le lundi 19 novembre 2018, afin d'étudier le préavis susmentionné et examiner les modifications significatives par rapport à la situation actuelle.

Participaient à ces séances les membres de la commission selon détail ci-dessous :

Personnes présentes	12 novembre 2018	19 novembre 2018
Gabriele Scholz (membre)	X	X
Philippe Scherz (membre)	X	excusé
Alain Favre (membre)	X	X
Estelle Deville (présidente)	X	X

Excusé : Christophe Borboën (suppléant)

Remerciements :

La commission tient à remercier les démarches entreprises par la Municipalité pour la mise à jour du règlement du personnel communal ainsi que Monsieur le Syndic Francis Monnin pour sa présence à la séance du 19 novembre 2018 et les explications reçues, répondant aux questions de la commission.

Rapport :

Lors de sa réunion, la commission a pris acte que le présent règlement a été soumis au service juridique du canton pour contrôle.

La commission a examiné les articles révisés ainsi que l'entier du nouveau règlement annexé, tel que proposé. Nous avons pu constater que les changements apportés offrent au personnel communal des bonnes conditions de travail, garantissant des droits acquis et apportant des éléments nouveaux tels que :

- L'adaptation des salaires
- L'adoption d'une prime d'ancienneté
- L'adaptation de la durée des vacances à 5 semaines pour tous (actuellement 4 semaines)
- L'adaptation de la compensation des heures supplémentaires

Pour compléter notre étude et notre bonne compréhension, nous avons souhaité des renseignements complémentaires. Monsieur le Syndic Francis Monnin a répondu par écrit à nos questions et a apporté un complément d'informations en venant discuter avec nous lors de notre séance du 19 novembre dernier. Les réponses de Monsieur le Syndic Francis Monnin, annexées à ce rapport, ont pleinement satisfait la commission.

Conclusion :

Au vu de ce qui précède, le nouveau règlement offrant des bonnes conditions de travail au personnel communal, la **Commission unanime propose au Conseil Communal de Denges d'accepter le préavis 3/2018 tel que présenté.**

Denges, le 26.11.18

Pour la Commission
Estelle Deville, présidente



Questions adressées par la Commission du préavis 3/2018 à Monsieur le Syndic Francis Monnin.

D'ordre général :

- **Combien y'a-t-il d'employé/es à la commune ?**
- Nous avons 4 collaborateurs, ainsi qu'un apprenti. Par ailleurs, nous employons des aides pour des tâches spécifiques qui sont rémunérés à l'heure.
- **Quelle est la proportion hommes/femmes ?**
- Nous employons 2 femmes, ce qui nous fait un 50/50.

IV. OPTIONS PRISES PAR LA MUNICIPALITE

Art. 12 Salaire initial :

- **Quelles sont les fonctions identifiées pour chaque classe de 1 à 5 ?**
- Nous portons à votre attention que le Conseil Communal est compétent pour adopter le règlement du personnel et la base de ré numération (art. ch 9 LC, soit le salaire le plus bas et le plus haut). La municipalité est compétente pour la nomination des collaborateurs et la fixation de leur traitement (art. 42 al. 1 ch. 3 LC).
- L'art. 3 du projet de règlement du personnel donne la compétence à la municipalité pour la fixation du traitement et la classification des postes.
- Dès lors, la municipalité est compétente pour décider qui figure dans quelle classe, le conseil se prononce uniquement sur la base de rémunération.
- **Quel a été le processus pour classifier les postes ?**
- La classification des postes est déterminée en premier lieu par le niveau de responsabilité du collaborateur, sa formation et son expérience.
- **De quelle manière est déterminé un salaire pour un nouveau collaborateur ?**
- Voir réponse précédente

• Art. 13 Adaptation des salaires :

- En comparaison avec d'autres communes, pourquoi est-ce le mois de « novembre » (et non pas septembre ou octobre) qui est déterminant pour l'indice de référence ?
- Nous nous sommes basés sur un modèle du canton et avons repris le principe de l'indice de référence du mois de novembre. Le plus important est de prendre toujours l'indice de la même période.

• Art. 19 Prime pour l'ancienneté :

- La municipalité « peut » octroyer à chaque collaborateur une prime d'ancienneté. Pourquoi indiquer cette notion « peut » au conditionnel ?
- C'est une manière de s'exprimer qui signifie que le Conseil Communal donne la compétence à la municipalité, laquelle a le pouvoir d'octroyer les primes décrites dans le règlement.
- alinéa c : pour quelle raison convertir le montant financier en jours de congé dès 20 ans de service et non pas avant ?
- Nous avons estimé que la conversion avant 20 ans de service n'était pas significative en terme de jours de congé.
- Le collaborateur a-t-il la possibilité de pouvoir « mixer » et prendre une partie de l'argent et le reste en jours de congé ? (par exemple : 20 ans de service : prendre Fr. 1'000.- et 4 jours de congé.
- Le règlement ne le spécifie pas, mais le collaborateur a la possibilité de mixer entre la prime financière et les jours de congé.

• Art. 30 Droit aux vacances :

- que se passe-t-il si l'entier des vacances n'a pu être pris ? le solde est-il reporté sur l'année d'après ? si oui, quel est le délai pour reprendre le solde de vacances non pris ?
- Le code des obligations n'a pas légiféré sur le point que vous soulevez. Bien entendu le collaborateur peut reporter, le cas échéant, son solde de vacances sur l'année suivante. Il n'y a pas de délai fixé, mais la municipalité encouragera le collaborateur à prendre ses vacances (le repos est important).

· Art. 38 Compensation des heures supplémentaires :

- **Art. 38, ch. 3, al. B : dimanches et jours fériés : majoration de 50%, pourquoi pas une majoration de 100% ?**
- Nous sommes dans la norme avec ce qui se pratique dans les communes avoisinantes.

Nous avons également relu l'entier du règlement et nous nous permettons ces quelques questions :

• Art. 4 : Mise au concours

- **Est-ce que les postes vacants sont annoncés à l'ORP ? si oui, quels postes ?**
- En cas de recherche de personnel, tous les postes peuvent être annoncés à l'ORP.

· Art. 14 Evolution du salaire

- **Des entretiens d'évaluation annuelle ont-ils lieu ? A quelle période ?**
- Le syndic, en tant que responsable du personnel, fixe un entretien d'évaluation en fin d'année avec chaque collaborateur.
- **Est-ce que la fixation des objectifs a lieu en même temps ?**
- Oui
- **Si un collaborateur ne donne pas satisfaction, quelle est la politique en matière d'évolution salariale ?**
- En cas de non satisfaction avec un collaborateur, il est du devoir de la municipalité de corriger dans la mesure du possible ou le cas échéant de se séparer du collaborateur. En référence à l'article 14 du présent règlement, l'évolution salariale est fonction des prestations fournies par le collaborateur.

· Art. 26 Salaire en cas de maternité et d'allaitement

- **La Municipalité accorde à la collaboratrice, à raison de 90% du salaire, un congé maternité de 14 semaines. En comparaison avec l'art. 25, salaire en cas de service obligatoire, le collaborateur a droit à la totalité de son salaire. Pour quelle raison cette différence ?**
- À l'examen de votre question pertinente, je me suis rendu compte d'une faute de frappe, à savoir qu'on parle de 100 % et non de 90%. Pour votre information, sachez que j'ai immédiatement informé le Président du Conseil par email de cette erreur à corriger.