

Commune de
LAVEY-MORCLES



Préavis de la Municipalité
au Conseil communal

N° 05/2021

Révision du règlement du personnel communal

Lavey, le 16 avril 2021

Au Conseil communal de Lavey-Morcles,

Monsieur le Président,

Mesdames et Messieurs les Conseillers,

Nous avons l'honneur de soumettre à votre approbation le présent préavis traitant de la révision du règlement du personnel communal.

Préambule

L'actuel statut du personnel et son échelle salariale, adoptés il y a plus de 25 ans, ne sont plus en adéquation avec les standards actuels d'une administration publique moderne. L'évolution du marché du travail et des conditions offertes aux collaborateurs, les changements législatifs et les nouvelles connaissances dans le domaine de la gestion des ressources humaines ont incité la Municipalité à entreprendre la refonte de son règlement du personnel communal. Le but est de positionner la commune en tant qu'employeur proposant des conditions d'emploi souples et compétitives, tout en restant dans la limite d'une gestion saine des finances publiques.

Contexte :

La complexification croissante des tâches assumées par les Communes, en matière notamment d'aménagement du territoire, police des constructions, finances publiques, gestion d'infrastructures, etc. nécessitent pour nos administrations de pouvoir s'assurer les services de personnels aux compétences toujours plus diversifiées et pointues.

A cet égard, notre statut de commune de petite taille nous met en concurrence directe avec des Communes de plus grande taille pour l'accès à certains types de profils indispensables à la bonne marche de notre administration.

Au vu de ce constat, la Municipalité a initié la réforme du statut du personnel adopté en 1996. Certains articles de ce règlement sont devenus obsolètes ou alors nécessitent des ajustements à la législation. D'autre part, les conditions sociétales ont passablement évolué, tant en ce qui concerne le temps de travail hebdomadaire, que les vacances ou les jours de congés pour certains événements (p.ex. : naissances, adoptions, etc.).

Autre composante du statut du personnel, l'échelle des salaires actuelle, basée sur l'échelle de l'Etat de Vaud de 1996, n'est plus en adéquation avec les standards actuelles, tant sur les fonctions que sur les rémunérations. Il y a lieu de la mettre à jour.

La nouvelle échelle, figurant dans le nouveau règlement, constitue un outil essentiel pour permettre à la Commune :

- de retenir les employés talentueux et motivés ;
- d'attirer des candidats qui possèdent les compétences nécessaires pour remplir les missions de la Commune ;
- d'accroître la satisfaction des employés à l'égard de leur rémunération ;
- de reconnaître et récompenser les employés selon leur niveau de contribution ;
- et enfin, de s'assurer que l'administration puisse obtenir le meilleur retour possible de son investissement dans ses collaborateurs.

Passage d'un statut du personnel de droit public à un règlement du personnel de droit privé

L'actuel « statut du personnel de la commune de Lavey-Morcles » devient un « Règlement du personnel de la Commune de Lavey-Morcles ». Cette modification sémantique vise à abandonner une situation hybride, source de confusion et d'interprétation peu aisée en cas de conflit, qui caractérise le statut actuellement en vigueur qui, tout en se réclamant de droit public, se réfère pour une grande partie de ses articles au droit privé (Code des obligations).

A l'instar d'autres communes, la Municipalité a privilégié le choix d'un règlement du personnel de droit privé qui ne modifie que peu la situation actuelle, tout en la clarifiant. La protection des employés de la Commune ne s'en trouvera par ailleurs pas diminuée par rapport à la situation qui prévaut actuellement. Les éventuels

litiges se règlent ainsi selon les dispositions de la Loi du 12 janvier 2010 sur la juridiction du travail (LJT) ; soit devant les Tribunaux de prud'hommes selon la procédure simplifiée si la valeur litigieuse ne dépasse pas CHF 30'000.-, ou en procédure ordinaire devant les juridictions civiles dans les autres cas. Le système est ainsi plus souple que par-devant la Cour de droit administratif et public.

Modifications du règlement du personnel communal

Nous ne procéderons pas ici au comparatif article par article du Règlement du personnel communal, étant donné que les articles sont, pour la plupart, modifiés voire supprimés.

La Municipalité souhaite cependant apporter quelques explications concernant certains points spécifiques du nouveau règlement. Il faut, entre autres, relever :

- qu'un comparatif a été effectué sur l'entier des communes du District d'Aigle, ainsi qu'avec certaines autres communes de taille équivalente.
- que les modifications / changements proposés ont été étudiés et approuvés par la Municipalité et l'entier du personnel communal.

Modifications / nouveautés	Remarques
<p>Article 2 Droit applicable Les rapports de travail sont régis par le présent règlement. Les articles 319 et suivants du code des obligations du 30 mars 1911 (CO ; RS 220) s'appliquent à titre de droit supplétif.</p> <p>Les articles 344 et suivants CO sont applicables aux apprentis engagés par la commune.</p>	<p>Il s'agit du changement majeur qui permettra à la commune de passer d'un statut du personnel à un règlement du personnel.</p>
<p>Article 14 Echelle des salaires Article 17 Evolution des salaires ... « Les employés font l'objet, chaque année, d'une évaluation dont les modalités sont fixées par la Municipalité. » « La Municipalité décide librement de l'évolution salariale en fonction en particulier des prestations fournies par le collaborateur, sans augmentation annuelle automatique. »...</p>	<p>L'échelle des salaires a été adaptée aux standards actuels et permettra plus facilement de récompenser les employés méritants sans pour autant faire de l'augmentation annuelle une constante. En effet, l'actuel statut du personnel permet une augmentation automatique des salaires qui a pour conséquence :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'augmenter tous les employés sans tenir compte de leur investissement, - d'atteindre le plafond des salaires trop rapidement. <p>Dans le nouveau règlement, la Municipalité décidera librement de l'évolution salariale en se basant sur une évaluation de l'employé.</p>
<p>Article 22 Prime pour ancienneté ... « dès 10 ans de service et tous les 10 ans un montant équivalent à un mois de salaire (14^{ème} salaire versé en sus) ou tout ou partie d'un congé équivalent. »...</p>	<p>L'actuel statut du personnel offre une prime d'ancienneté après 20 ans, cette dernière est reconduite tous les 5 ans.</p> <p>Même si la Municipalité a à cœur de fidéliser ses collaborateurs, elle est consciente que la durée de fidélité des collaborateurs a évolué durant les 30 dernières années. C'est pourquoi, elle souhaite motiver un collaborateur après 10 ans (durée plus courante actuellement). Par contre la prime sera reconduite tous les 10 ans.</p>
<p>Article 26 Salaire en cas de maladie « Lorsque le collaborateur est empêché de travailler pour cause de maladie, il a droit à son salaire selon le barème suivant :</p> <p>a pendant la première année : 100 % ; b pendant la deuxième année : 80 %. ... »</p>	<p>Partant du principe qu'un employé, absent depuis plus d'une année, a très peu de chance de revenir à son poste de travail, la Municipalité a décidé de réduire de 90% à 80% la prise en charge du salaire dès la deuxième année.</p>

<p>Article 29 Salaire en cas de maternité et d'allaitement La Municipalité accorde à la collaboratrice, sur la base d'un certificat médical, un congé maternité de seize semaines. Le congé de maternité est compté comme temps de service et est pleinement rétribué en tant que tel. Sur la base d'un certificat médical, la Municipalité accorde un congé d'allaitement pleinement rémunéré de quatre semaines, à prendre directement après le congé maternité.</p> <p>Article 35 Congé maternité et congé d'allaitement Sur la base d'un certificat médical, la municipalité accorde :</p> <ul style="list-style-type: none"> a un congé payé de maternité de seize semaines à compter de la date d'accouchement ; b un congé d'allaitement de quatre semaines qui suit le congé de maternité. 	<p>Le congé maternité est principalement règlementé pas la Loi sur le travail (art. 35 et ss Ltr) et par le Code des obligations (art. 319 et ss CO). La Municipalité a souhaité soutenir une éventuelle décision d'allaiter en permettant de prolonger le congé payé de quatre semaines en plus des 16 semaines prévues pour le congé maternité.</p>
<p>Article 32 Droit aux vacances « Les collaborateurs ont droit chaque année à des vacances payées fixées comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) cinq semaines jusqu'à cinquante ans ; b) six semaines pour les apprentis et pour les collaborateurs qui ont atteint cinquante ans ; ... » <p>Article 36 Autres congés « Le collaborateur bénéficie des congés suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> a un congé de cinq jours en cas de mariage ou de partenariat enregistré du collaborateur ; b un congé de trois jours en cas de décès d'un proche parent (conjoint, partenaire enregistré, personne menant de fait une vie de couple, enfant, père ou mère) ; c un congé de paternité de dix jours au collaborateur en cas de naissance d'un enfant ; d un congé de cinq jours pour un enfant malade et par cas ; e un congé de deux mois à la collaboratrice ou au collaborateur en cas d'adoption d'un enfant. Si les deux parents sont employés de la Commune, sur demande du couple, le congé peut être réparti entre les conjoints ; <p>... »</p> <p>Article 40 Horaire de travail « La durée hebdomadaire de travail est de 41.5 heures, soit 8h18 par jour... »</p>	<p>La durée du travail hebdomadaire actuelle est de 42 heures. Après un comparatif auprès d'autres communes, nous avons constaté que la Commune de Lavey-Morcles se situait dans la fourchette supérieure en termes de durée du travail hebdomadaire. La Municipalité est convaincue que le meilleur travail n'est pas effectué grâce à un nombre important d'heures, mais grâce à la motivation du personnel.</p> <p>Par ailleurs, les collaborateurs bénéficient actuellement de 4 semaines de vacances jusqu'à 50 ans et de 5 semaines au-delà de 50 ans. Selon le comparatif effectué, la Commune de Lavey-Morcles se situe à nouveau dans la fourchette supérieure. C'est tout naturellement que la Municipalité a eu la même réflexion que celle pour la durée du travail hebdomadaire.</p> <p>Toujours dans la même réflexion, il a été décidé de mieux considérer certains événements de la vie en accordant un congé de 5 jours en cas de mariage par exemple.</p>

Garantie des droits acquis

Les collaborateurs actuels de la Commune sont soumis au statut du personnel de 1996, lequel définit leurs devoirs et leurs droits. Parmi ces droits, il faut citer notamment les droits au salaire, aux vacances, et ceux liés

à l'ancienneté (p.ex. : prime de fidélité, délai de protection en cas de maladie, délai de préavis en cas de licenciement, etc.).

La Municipalité a voulu que ce processus de réforme soit neutre pour les employés de la Commune. Ceux-ci verront donc leurs acquis conservés. Ainsi, avant de démarrer cette démarche de réforme, les employés ont été consultés sur le projet de la municipalité, lequel a rencontré leur adhésion. Lors de cette consultation, ils ont par ailleurs été informés que le droit aux acquis serait respecté pour chaque collaborateur. Cela signifie notamment que personne ne verra son salaire nominal abaissé au moment du changement de régime. Les anciens contrats de travail seront résiliés pour être remplacés par des contrats de droit privé qui tiendront compte des droits acquis.

Ce processus de résiliation et de réengagement simultané, démarrera une fois le nouveau règlement adopté.

Incidences budgétaires

Le changement de statut du personnel communal en règlement du personnel communal n'a pas d'impact direct sur le budget. C'est dans un second temps que la Municipalité pourra procéder à des augmentations de salaires si elle le juge utile. Le conseil communal aura connaissance de ces augmentations à travers le budget annuel.

CONCLUSIONS

Au vu de ce qui précède, nous vous proposons, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Conseillers, de prendre la décision suivante :

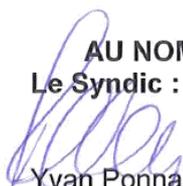
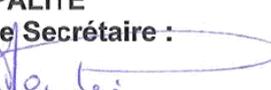
LE CONSEIL COMMUNAL DE LAVEY-MORCLES

- vu le préavis municipal No 05/2021 du 16 avril 2021 ;
- ouï le rapport de la Commission chargée d'étudier ce préavis ;
- considérant que cet objet a été régulièrement porté à l'ordre du jour ;

DECIDE

- D'approuver le Règlement du personnel communal du 27 avril 2021 qui entrera en vigueur dès son l'approbation par la Cheffe du Département des institutions et du territoire.

Adopté en séance de la Municipalité le 27 avril 2021

AU NOM DE LA MUNICIPALITE
Le Syndic :  Le Secrétaire : 
Yvan Ponnaz * Mentor Citaku



Annexe : le nouveau règlement du personnel communal