

Objet :	Règlement du personnel communal		
Date et heures de la séance :	14 novembre 2024	Début : 19h	Fin : 22h30
Lieu de la séance :	Salle du conseil de l'Hôtel de ville		
Président-e / Rapporteur-e :	M. Antoine Pochon		
Membres de la commission présents :	Cora Häberli, Pierre Kolly, Chany Schmid, Benjamin Payot et Antoine Pochon		
Membre(s) de la commission absent(s) :	Aucun		
Représentant(s) de la Municipalité :	M. Antonio Vialatte, Mme Nathalie Gigandet, M. Eric Beauverd, Mme Dominique Léglise, M. Alexandre Michaud et M. Priyanthan Belk		

Monsieur le Président,

Mesdames et Messieurs, Cher.ères collègues,

Nous nous sommes réunis en commission le jeudi 14 novembre. Nous remercions vivement le Syndic, M. Vialatte, la Municipale, Mme Gigandet, le Secrétaire communal, M. Beauverd, la Boursière communale Mme Léglise ainsi que Messieurs Michaud et Belk, représentants de la commission du personnel.

La commission s'est penchée sur le préavis n°667/24, relatif au nouveau règlement du personnel communal, mais également sur le Règlement lui-même ainsi que sur les directives et la grille salariale. Ce nouveau règlement est particulièrement bienvenu étant donné que le précédent date de 2012 et que de nombreuses pratiques et aspects juridiques ont changé depuis.

La commission salue la démarche entreprise par l'administration communale et la Municipalité pour la révision de ce règlement et notamment le recours à une commission du personnel, qui perdurera au sein de la commune, à une commission de la Municipalité et à l'expertise externe d'Habilis Conseil. L'équilibre qui a été trouvé, dans l'ensemble du présent règlement, entre maîtrise des coûts et amélioration des conditions de travail a particulièrement été apprécié par les membres de la commission.

La Municipalité a choisi de placer plusieurs points de règlement dans des directives d'application. Cela permettra à l'avenir de gagner en souplesse car ces directives pourront être modifiées par la Municipalité sans qu'il soit nécessaire de toucher au Règlement du personnel communal. La commission salue cette évolution tout en soulignant la nécessité pour la Municipalité de consulter la commission du personnel avant de modifier des éléments des directives ayant un impact sur les conditions de travail des employés communaux.

Cadre du personnel auxiliaire (art. 2)

La commission s'est interrogée sur le fait que les dispositions relatives au personnel auxiliaire ne figurent pas dans le Règlement et s'est questionnée sur le statut des personnes pouvant être engagées sous cette dénomination. La Municipalité a assuré que seul le personnel engagé temporairement pour des tâches spécifiques entrait dans cette catégorie. Il s'agit en particulier des auxiliaires pour le port ou la déchetterie dans des périodes chargées ou les patrouilleurs scolaires, dont le statut est réglé par un concordat avec l'ASIRE. Personne ne pourra donc être engagé avec un tel statut sur le long terme.

Organisation du travail et télétravail (art. 10)

La commission soutient l'introduction du télétravail mais recommande une clarification des conditions et de la flexibilité de cette modalité, en particulier concernant la limite à 30% du temps de travail. Elle propose en cela un amendement afin de supprimer les alinéas 2 et 3 de l'article 10 afin de ne les faire figurer que dans la Directive relative au télétravail afin de gagner en souplesse dans le cas d'une évolution rapide des conditions liées au télétravail.

Congés payés et non-payés (art.16-22)

Une partie des membres de la commission s'est demandé si la refonte du Règlement du personnel communal n'était pas une occasion pour améliorer les conditions de travail des nouveaux parents en augmentant le congé maternité et le congé paternité ou autre parent. Cela aurait en effet été en phase avec les objectifs d'amélioration des conditions de travail et d'adaptation aux attentes de la nouvelle génération énoncés dans le préavis. La Municipalité a estimé qu'une telle évolution serait trop onéreuse, augmenterait trop les contraintes en termes de remplacements et ne concernerait pas tous les employés. C'est pourquoi elle a préféré ramener à 50 ans l'âge pour disposer d'une sixième semaine de vacances. Cela a convaincu la majorité de la commission.

Empêchement de travailler (art.23-26)

La commission a remis en question la pertinence d'évoquer la participation de la commune au paiement des salaires en cas d'absence pour maladie ou accident lors de la troisième année, en effet, en règle générale les assurances ne vont pas au-delà de 720 jours. Si l'incapacité devait perdurer, ce ne serait plus du ressort de la Commune. De plus, il serait opportun de préciser que le collaborateur a le droit de toucher son salaire net afin d'éviter tout malentendu. La commission propose donc un amendement des articles 25 et 26 afin de corriger ces aspects.

Fin des rapports de travail et résiliations (Art. 46-54)

La Municipalité propose de réduire le nombre d'avertissements nécessaires avant une résiliation à un seul, justifiant ce choix par un processus long avant l'émission d'un avertissement. Une clarification de la formulation est recommandée pour renforcer la compréhension de cette disposition, d'où la proposition d'amendement des articles 47 et 50.

Echelle salariale

La Commission s'étonne de l'introduction d'une colonne « maxmax » dans la nouvelle grille salariale, qui peut dépasser les pratiques habituellement observées. Interrogée à ce sujet, la Commune justifie cette disposition par la nécessité de conserver des cadres compétents dans un contexte d'emploi particulièrement tendu où il est difficile de repourvoir certains postes spécifiques. La Commission reconnaît les défis auxquels la commune est confrontée pour attirer et fidéliser des collaborateurs, tout en insistant sur l'importance d'assurer une cohérence et une équité salariale pour l'ensemble du personnel. Elle invite la municipalité à surveiller l'application de cette grille afin d'éviter d'éventuelles dérives tout en garantissant un environnement de travail attractif et durable.

Recommandation concernant la Directive Prime, Indemnités et remboursement de frais

La commission propose à la Municipalité d'inclure d'autres abonnements de transport dans les remboursements, au-delà de l'abonnement général et demi-tarif.

Elle salue également le fait que les collaborateurs soient encouragés à se déplacer en utilisant la mobilité douce. La commission a toutefois regretté que cet encouragement soit contredit par des indemnités par km très généreuses pour ceux qui emploieraient leur voiture (90ct. par km). La Municipalité a justifié ce prix par le financement des frais de parking. Au vu des pratiques générales, cela semble malgré tout très élevé et peu judicieux si l'objectif est d'inciter les collaborateurs à utiliser les transports publics.

Amendements

La commission propose au Conseil communal d'amender le nouveau Règlement du personnel communal dans les articles suivants :

- Article 10 : Suppression des alinéas 2 et 3.
- Article 24, alinéa 1.a : Modification comme suit :
100% de son salaire net la première année puis 90% dès la deuxième
- Article 25, alinéa 1.a : Modification comme suit :
100% de son salaire net la première année et 90% dès la deuxième.
- Article 35, alinéa 4 : Modification comme suit :
Le collaborateur s'abstient de consommer des boissons alcoolisées et des produits stupéfiants ou d'être sous l'influence de telles substances pendant ses heures de travail *ainsi que durant son service de piquet.*
- Article 47 Résiliation ordinaire
Modification de l'alinéa 2 comme suit :
La Municipalité motive la résiliation, uniquement suite à un avertissement écrit notifié au collaborateur, par :
a) La violation des devoirs légaux ou contractuels
b) L'inaptitude avérée

Ajout d'un nouvel alinéa 3 :
La Municipalité peut également motiver la résiliation par la disparition durable des conditions d'engagement fixées dans le contrat de travail.

L'aliéna 3 devient l'alinéa 4 et reste inchangé.

L'aliéna 4 devient l'alinéa 5 et reste inchangé.
- Article 50 : suppression de l'article

Nous recommandons à M. le Président de faire voter la modification de l'article 47 et la suppression de l'article 50 par souci de cohérence.

Conclusions

La commission salue le travail réalisé pour la refonte du règlement du personnel communal. Celui-ci apparaît plus lisible et plus adapté aux réalités actuelles, il offre une meilleure souplesse pour l'avenir et concilie une maîtrise de l'augmentation de coûts avec une amélioration des conditions de travail. La commission, ayant étudié le préavis 676 et ayant obtenu des réponses à ses questions, s'est montrée satisfaite de celles-ci et recommande à l'unanimité de ses membres, de prendre les décisions suivantes :

LE CONSEIL COMMUNAL DE GRANDSON

vu le préavis n° 676/24 relatif au règlement du personnel communal,
entendu le rapport de la Commission ad hoc chargée d'étudier cet objet;
considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour ;

décide;

Article 1 : **d'adopter** le nouveau Règlement du personnel ainsi que le nouveau système de rémunération et la grille salariale du personnel tels que présentés.