

PRÉAVIS MUNICIPAL

N° 01 - 2017

du 27 février 2017

adressé au Conseil communal

relatif au remplacement du statut du personnel communal de 1982 par un

Règlement du personnel communal



Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les Conseillers,

1. Préambule

Conformément à l'article 4 alinéa 9 de la loi sur les communes, il appartient au Conseil communal de délibérer sur le règlement du personnel communal et la base de sa rémunération.

Les statuts actuels datent du 20 avril 1982 et sont donc totalement obsolètes notamment en raison aussi bien de l'évolution constante des modèles dans le domaine des ressources humaines que des mutations légales et sociétales. Aussi nous est-il apparu indispensable d'adapter le texte aux évolutions terminologiques, juridiques et législatives intervenues depuis plus de 35 ans.

Certains articles ont vu leur teneur complètement modifiée alors que d'autres ont été abandonnés. Un accent particulier a été mis sur la santé et la sécurité au travail, la responsabilisation des cadres et des collaborateurs ainsi que de l'employeur. Des articles spécifiques font maintenant l'objet de différents articles qui cadrent mieux les activités du personnel communal.

2. Historique

Comme mentionné, le statut du personnel qui régit actuellement le personnel communal date de 1982. La gestion des ressources humaines est une préoccupation centrale et permanente pour la Municipalité qui doit offrir un service public efficient et le plus économique possible.

De plus, un règlement du personnel doit s'adapter aux évolutions légales et pratiques, afin de proposer un cadre de travail moderne et conforme aux exigences actuelles, sans pour autant modifier les fondements de la relation employeur-employé ni les principes d'équité de traitement.

3. Contexte actuel

Le cadre juridique circonscrivant les pratiques dans le domaine de la gestion des ressources humaines varie en Suisse fortement d'un employeur à l'autre. Le Code



suisse des obligations, la jurisprudence, ainsi que les différentes lois laissent une marge de liberté considérable lors de la rédaction d'un Règlement du personnel. Les dispositions légales impératives doivent bien évidemment être respectées.

La plupart des spécialistes considèrent que la gestion du personnel dans les administrations publiques tend à se rapprocher de plus en plus de ce qui se pratique dans le privé. Par exemple, une rémunération salariale basée en partie sur les performances n'est plus un tabou au lieu d'une progression automatique jusqu'au sommet de la classe salariale et ensuite un plafonnement.

L'émergence de nouvelles technologies, les responsabilités de l'employeur en matière de santé et de sécurité, la flexibilisation des horaires, la problématique liée à l'alcool et aux produits stupéfiants, le harcèlement, le congé paternité ne peuvent plus être ignorés dans le règlement du personnel.

4. Description du projet

L'objectif général est de viser l'obtention de prestations de qualité pour la population, tout en offrant au personnel de bonnes conditions de travail, permettant de concilier le mieux possible les contraintes de la vie familiale avec celles de la vie professionnelle.

Le nouveau règlement fournira les bases pour l'instauration d'une meilleure reconnaissance du travail effectué par chacun. En outre, le personnel sera informé, dès la validation du Règlement, que le salaire, les vacances, ainsi que les avantages liés à l'ancienneté feront partie des droits acquis. Cela signifie notamment que personne ne verra son salaire nominal abaissé lors du changement de régime.

De plus, chaque collaborateur sera évalué par son supérieur hiérarchique direct selon un modèle d'entretien qui permet à la fois au collaborateur et à son responsable de dresser un bilan de la période écoulée et de définir les objectifs futurs (Directives internes).

Enfin, la Municipalité rédige des instructions administratives, appelées aussi directives qui sont le mode d'emploi du Règlement du personnel. Elles offrent un niveau de détail suffisant afin d'appliquer un article sans qu'une autre interprétation puisse être évoquée. On peut également ajouter dans ce document des informations qui n'ont aucune raison légale de figurer dans le Règlement. Ces instructions administratives peuvent être modifiées en tout temps par l'exécutif sans requérir l'aval du Conseil communal.



5. Procédure et délai de réalisation

Le règlement type édité par le service des communes (SCL) a servi de base de travail pour l'élaboration du règlement. Une lecture attentive des règlements des communes d'une taille approchante de la nôtre et des communes avoisinantes ayant adopté un nouveau règlement du personnel a permis une comparaison pour aboutir à un projet qui a été examiné dans un premier temps par le service juridique cantonal, puis par la commission ad hoc du Conseil communal. Ladite commission s'est réunie à deux reprises, avec le Syndic et leurs questions pertinentes ont été prises en considération. Le règlement a de nouveau été soumis au SCL pour un ultime contrôle. Si ce préavis venait à être approuvé par le Conseil communal de Noville, il devrait finalement être validé par la Cheffe du département des institutions et de la sécurité.

6. Bases juridiques

Actuellement, le personnel est régi par un statut de droit public, l'autorité de recours étant le Conseil d'Etat. A futur, le règlement est de droit public et privé et l'autorité de recours est définie selon la loi sur la juridiction du travail (LJT). Il y a par conséquent un abandon du statut de fonctionnaire.

7. Eléments de comparaison

Selon le règlement et comme déjà évoqué, le statut de fonctionnaire n'existe plus et l'engagement est de droit privé. Il n'y a donc plus de nomination qui ne pouvait intervenir qu'après une période d'un an.

Le personnel devait avoir son domicile de fait et de droit sur le territoire communal, sauf cas exceptionnel. Ce n'est plus le cas.

Le nombre d'heures mensuelles passe de 42h30 à 42h00.

Le statut social est sans comparaison avec celui des statuts de 1982.

8. Incidences financières

Pour la commune, il n'y aura aucune incidence financière lors de l'entrée en vigueur de ce nouveau Règlement



La Municipalité soumet à votre approbation le projet de règlement du personnel communal

 $\Diamond \Diamond \Diamond \Diamond \Diamond \Diamond \Diamond$

CONCLUSIONS

En conclusion, se référant à ce qui précède, la Municipalité demande à Madame la Présidente, à Mesdames et Messieurs les Conseillers, de bien vouloir prendre les décisions suivantes :

LE CONSEIL COMMUNAL DE NOVILLE,

v u

le préavis N° 01-20017, du 27 février 2017 relatif à au remplacement du statut du personnel communal de 1982 par un nouveau règlement du personnel communal;

entendu

le rapport de la Commission ad hoc;

considérant

que cet objet a été porté régulièrement à l'ordre du jour,



Décide:

- <u>d'abroger</u> le statut du personnel du 20 avril 1982
- <u>d'approuver</u> le préavis N° 01-2017, du 27 février 2017 relatif à au remplacement du statut du personnel communal de 1982 par un nouveau règlement du personnel communal tel que présenté;
- <u>d'adopter</u> le règlement du personnel ainsi que la grille salariale
- <u>d'autoriser</u> la Municipalité, après approbation par la Cheffe du Département des institutions et de la sécurité, à mettre en vigueur dès le 1^{er} juillet 2017, le règlement du personnel et la grille salariale.

* * * * * *

Ainsi délibéré en séance de la Municipalité le 27 février 2017, pour être soumis au Conseil communal.

AU NOM DE LA MUNICIPALITÉ

le syndic:

Pierre-Alain Karlen

la secrétaire :

Laurence Vuillemin

Délégué de la Municipalité : M. P.-A. Karlen

07a.06/PAK/Iv

Adopté par le Conseil communal dans sa séance du 23 mars 2017.

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL

la présidente:

la secrétaire:

Antoinette Dapples Dünner

Esther Bernard