



Conseil général de St-Maurice
Commission ad-hoc « Règlement du personnel »

**RAPPORT CONCERNANT LES MODIFICATIONS PROPOSEES AU
REGLEMENT DU PERSONNEL**

Composition de la commission ad-hoc

PRESIDENT : Barbara Arlettaz-Isoz (PLR)

RAPPORTEUR : Paola Morzillo (PLR)

MEMBRES : Véronique Acanfora (ADG), Séverine Roh (PDC), François Bruchez (PDC)

1. PREAMBULE

Le projet de modification du Règlement du personnel de la Municipalité de Saint-Maurice a été mis à notre disposition le 14 octobre 2019.

La commission ad hoc s'est réunie à trois reprises, une première fois le 6 novembre, M. Damien Coutaz, Président du Conseil Général nous a rejoints en début de séance afin de nous aiguiller sur le mode de fonctionnement, nous l'en remercions. Nous avons ensuite effectué une première lecture du message du Conseil Municipal ainsi que du Règlement du Personnel tel que proposé.

Nous tenons également à remercier M. Damien Revaz, Président de la Municipalité et M. Alain Vignon, secrétaire communal, qui nous ont rejoints le 13 novembre pour répondre aux questions que nous leur avons transmises.

2. QUESTIONS CONCERNANT LE MESSAGE DU CONSEIL MUNICIPAL

- a) Quel est le nombre d'EPT global et par secteur ? ainsi que le nombre d'employés par secteur
b) Quelle est la répartition du personnel fixe et auxiliaire ? global et par secteur

Service	nombre de collaborateurs				Equivalent plein temps			
	fixes	formation	Auxiliaires	Total	fixes	formation	auxiliaires	total
Administration	12	2	0	14	10.00	2.00	0.00	12.00
APEA	4	0	1	5	2.20	0.00	0.05	2.25
Coach	0	0	7	7	0.00	0.00	0.63	0.63
Conciergerie	4	2	19	25	4.00	2.00	6.41	12.41
Curatelle	5	0	0	5	3.60	0.00	0.00	3.60
Déchetterie	0	0	1	1	0.00	0.00	0.16	0.16
Ecoles	1	0	0	1	1.00	0.00	0.00	1.00
Intégration	0	0	2	2	0.00	0.00	0.50	0.50
Médiathèque	2	0	2	4	1.05	0.00	0.65	1.70
Petite enfance	8	3	1	12	6.45	1.60	0.13	8.18
Police	8	0	0	8	7.60	0.00	0.00	7.60
Repas domicile	0	0	4	4	0.00	0.00	0.16	0.16
Sports	3	0	8	11	2.30	0.00	0.33	2.63
Tourisme	3	0	0	3	1.90	0.00	0.00	1.90
TPEV	7	0	1	8	7.00	0.00	1.00	8.00

57	7	46	110	47.1	5.6	10.02	62.72
----	---	----	-----	------	-----	-------	-------

A ces collaborateurs, il faut ajouter, les scrutateurs, le personnel de réception, le service de prêt du samedi auprès de la médiathèque, les cours pour apprentis, les guides touristiques, les emplois d'été, etc.



MUNICIPALITÉ DE SAINT-MAURICE

c) Quelles sont les demandes spécifiques (évaluations) des collaborateurs ?

Les demandes principales ressorties en 2018 concernaient le droit aux vacances, les salaires, les avantages extra-salariaux, locaux inadaptés, surcharge de travail dans plusieurs services.

d) Quels sont les autres avantages extra salariaux envisageables ?

Des avantages extra-salariaux liés au sport et pouvant permettre une réduction des accidents non professionnels ont été proposés comme la prise en charge de service de ski en début de saison hivernale ou d'un service pour les vélos au printemps, la participation à l'achat de casque pour le ski ou le vélo. Egalement des avantages dans le cadre d'activités culturelles (billets Martolet, etc.).

Ces propositions n'ont pas été retenues par le Conseil municipal qui a, par ailleurs, décidé de participer pour 50% aux abonnements annuels de piscine et d'octroyer un rabais de 50% pour une location de salle par année.

e) Quels avantages offrent les autres communes ? et Collonges ?

Selon analyse auprès des 10 grandes communes du Valais romand :

- 30% abonnement Téléverbier SA
- Conditions particulières Swisscom (contrat Commune) – 5 Communes
- 2 entrées gratuites à la Fondation Giannada à disposition du personnel – 2 Communes
- Allocation mensuelle communale de CHF 50.- dès le 3^{ème} enfant
- Allocation de naissance ou d'adoption de CHF 500.- - 2 Communes
- Prime de départ à l'âge AVS de CHF 5'000.- au prorata du taux d'activité, pour autant que les rapports de service aient duré plus de 10 ans
- Allocation de naissance de CHF 2'500.-
- Prime de départ à la retraite de CHF 2'500.-
- Repas du personnel (environ CHF 80.- par collaborateur)
- Cadeau de fin d'année (environ CHF 45.- par collaborateur)
- Sortie et repas de service (environ ½ journée + repas fin année)
- Encouragement à la formation continue (sans frais pour formation de courte durée et prise en charge ½ argent et ½ temps pour formation certifiante – MAS, DAS, CAS, brevet fédéral – ou formation en emploi – art. 32, permis PL, etc.)
- Parking au lieu de travail habituel à CHF 25.-/mois
- Allocation naissance CHF 500.-
- Gratuité de parking pour les collaborateurs qui utilisent quotidiennement le véhicule à des fins professionnelles
- Rabais pour des compagnies d'assurances pour les assurances complémentaires
- Rabais collaborateurs dans certains commerces locaux – 2 Communes
- Carte d'identité à CHF 50.- au lieu de CHF 75.-
- Allocation de ménage de CHF 256.-/mois
- Participation à la prime de caisse maladie de CHF 90.-/mois au prorata du taux d'activité
- Conditions particulières Sunrise
- Participation de CHF 50.- à l'abonnement annuel de fitness
- Participation à la prime de caisse maladie de CHF 110.-/mois au prorata du taux d'activité
- 50% abonnement Télé-Anzère
- Participation 50% sur le Magic Pass
- 20 entrées gratuites par collaborateur par an, à la piscine – 2 Communes
- Check Reka 10%, maximum CHF 1'400.-/an
- Participation jusqu'à CHF 1'800.-/an aux primes de caisse maladie pour les bas salaires

Pour Collonges, selon informations en notre possession, pas d'avantages particuliers.

f) Quels sont les prévisions de départs anticipés ? Combien par année ?

D'ici 2027, 16 personnes ont droit à une retraite anticipée, soit plus du quart de l'effectif actuel. Le nombre fluctue selon les années ; pour 2020 quatre collaborateurs bénéficieront d'un départ en retraite anticipée.



MUNICIPALITÉ DE SAINT-MAURICE

g) Favorisez-vous les retraites anticipées ?

Oui les départs anticipés sont favorisés autant que possible.

h) Est-ce que cela pourrait expliquer le peu de jours de vacances supplémentaires accordés aux collaborateurs de plus de 50 ans ?

Le minimum légal dès 20 ans est de 20 jours. Les personnes de plus de 50 ans auraient 27 jours et les plus de 60 ans 30 jours. Ce sont les collaborateurs pour lesquels les charges sont les plus lourdes pour la Municipalité et il a été estimé que ce nombre de jours de vacances est suffisant car les remplacements (6 semaines) peuvent être compliqués pour les services à effectif réduits.

i) Combien de jours de vacances supplémentaires le changement proposé va-t-il générer ? et quel sera l'impact sur l'activité, surcharge de travail ?

En 2019, il y aurait eu 166 jours de vacances supplémentaires pour un total de 1'056 heures (sur un total de 90'055 heures dues par les collaborateurs fixes).

L'impact peut être vu de manière négative en imaginant une surcharge de travail ou de manière positive en voyant un bien-être amélioré dont découle une meilleure productivité.

3. QUESTIONS CONCERNANT LE REGLEMENT DU PERSONNEL

Art.5.2 Compétences

1. Quelle est la pratique ? les compétences sont-elles déléguées ? si oui, lesquelles ? et à qui ?

Une partie des compétences en matière de direction, instructions et surveillance est déléguée au Secrétaire municipal.

2. Tous les employés sont-ils engagés en CDI ?

Les employés fixes sont engagés en CDI ; quelques auxiliaires engagés pour des remplacements le sont en CDD.

Art.12 Remplacement temporaire des tâches

La commune fait-elle appel à des sous-traitants ?

Non. Pas de sous-traitance de remplacement.

Art.18 Heures supplémentaires

Quelles est la latitude horaire fixée par le conseil communal ?

Un contrôle des heures supplémentaires est effectué régulièrement. Une directive sur le temps de travail règle la question.

Art.19 Domiciliation

Le rayon du lieu d'habitation est-il déterminé ?

A ce jour, seul deux collaborateurs ont une obligation de domiciliation. Le secrétaire municipal a l'obligation de domiciliation sur la Commune et la cheffe de police a l'obligation de domiciliation dans le district.

Art.20 Service de piquet

Y a-t-il une indemnité de piquet ? à combien se monte-t-elle ?

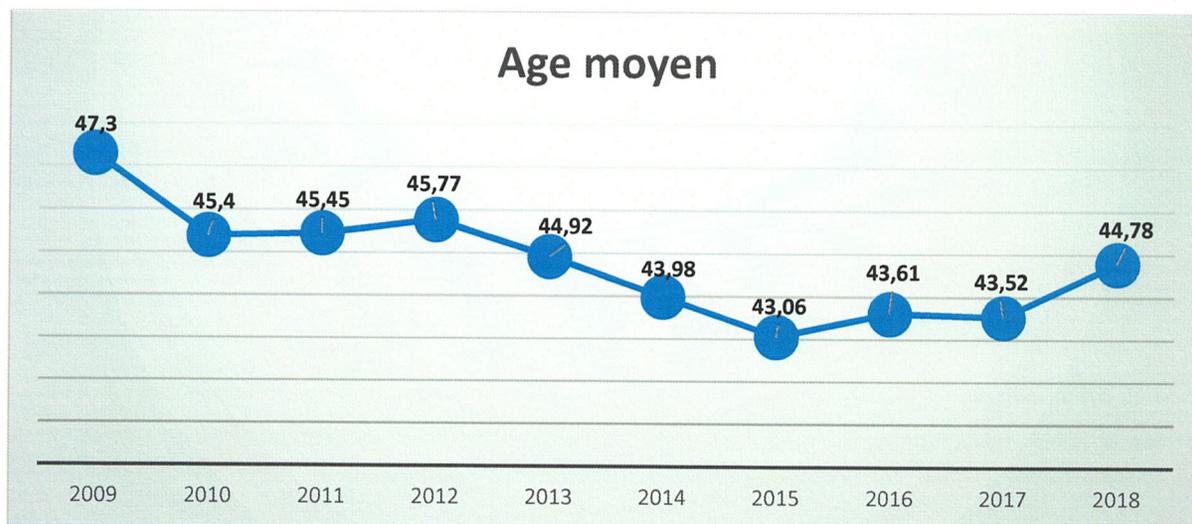
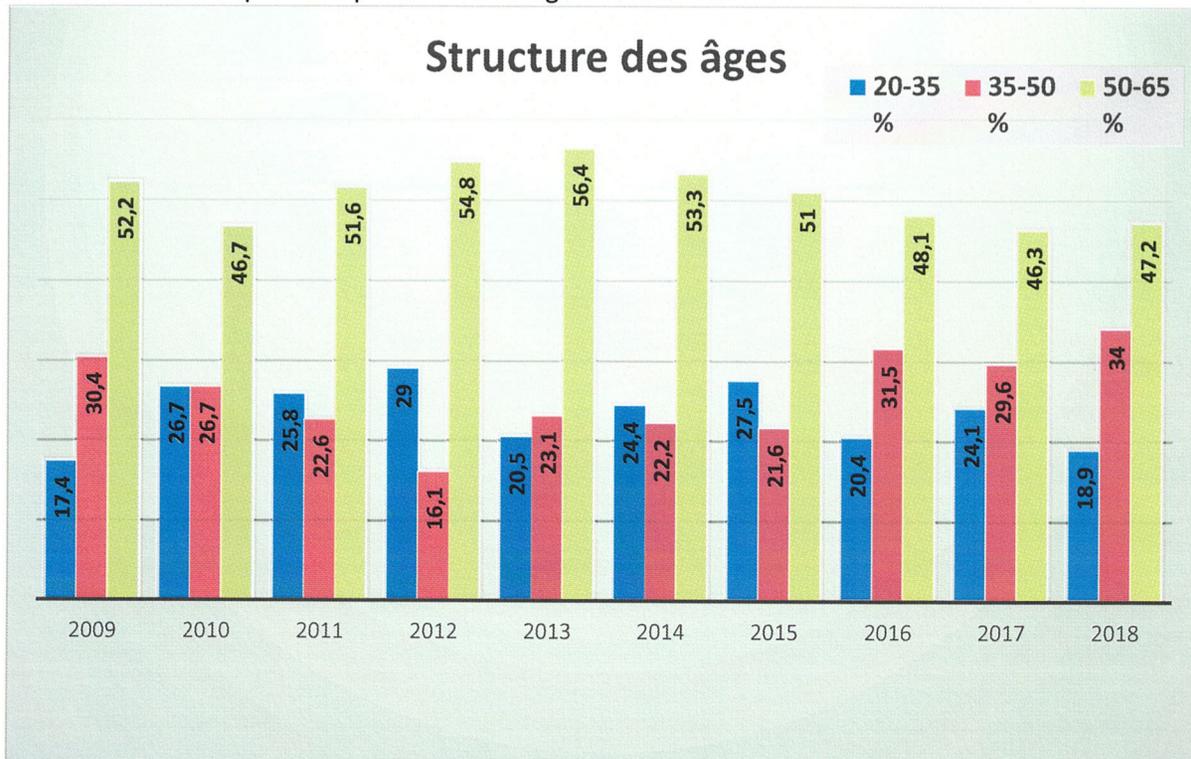
La police et le service de conciergerie bénéficient d'une indemnité de piquet.

Les montants sont déterminés par le Conseil municipal et les rémunérations des collaborateurs ne sont pas communiquées hors de l'exécutif.



4. QUESTIONS - DIVERS

1. Quelle est la répartition par tranches d'âge des salariés ?



2. Quel est le taux d'absentéisme ? Quelle est la procédure utilisée en cas d'absence maladie, accident de courte ou longue durée ?

Un projet de mise sur pied de la gestion des absences est en cours depuis septembre en collaboration avec la SUVA.

Le taux d'absentéisme n'est actuellement pas calculé par faute de temps. Il doit en effet se faire de manière manuelle et pour plus de cent collaborateurs la tâche est ardue. Dès 2020, un module supplémentaire sera installé sur le système de timbrage afin de garantir une calculation automatique selon le genre d'absence (maladie, accident pro et non pro, formation, etc.) et d'établir une structure des absences (courte, moyenne et longue durée).

Il n'y a pas de procédure fixe, nous agissons au cas par cas. Dès l'année prochaine, dans le cadre de notre partenariat avec la SUVA, des procédures seront établies.



MUNICIPALITÉ DE SAINT-MAURICE

3. Quel est le turn over ?

Le turn over n'est pas calculé au sein de la Municipalité de Saint-Maurice faute de temps pour implémenter la calcul. Il fait partie des indicateurs qui devraient apparaître durant l'année 2020. Toutefois, l'élément essentiel lié au turn-over, à savoir l'analyse des causes de départs, est réalisé à l'interne afin de déterminer les raisons des départs et d'agir si possible.

4. Quelle est la masse salariale, par secteur si possible, sans les charges sociales ?

Le tableau complet concernant la masse salariale figure dans le budget 2020.

Secteurs		Comptes		Budget	
		2017	2018	2019	2020
1	Commissions	141'379.65	134'991.75	150'500.00	141'500.00
2	Conseil Général	27'836.90	21'135.00	25'000.00	25'000.00
3	Conseil Municipal	98'765.55	98'765.55	100'000.00	100'000.00
4	Personnel Administratif	1'061'855.80	1'069'938.65	1'090'000.00	1'145'500.00
5	Travaux publics et espaces verts	529'955.65	528'514.15	555'900.00	563'600.00
6	Conciergeries	372'270.90	379'419.20	346'100.00	349'200.00
7	Corps de Police	641'455.80	674'869.20	684'800.00	693'100.00
8	APEA	223'847.40	233'088.90	278'100.00	260'300.00
9	Curatelle	198'383.80	262'789.45	281'800.00	302'200.00
10	Crèche – Garderie	387'982.75	405'362.20	369'100.00	414'700.00
11	Autres (Ecoles - Centre Sportif - Intégration - Dzèbe)	437'586.95	445'263.60	401'700.00	471'600.00
12	Charges sociales	739'765.50	793'751.40	778'100.00	824'000.00
Total		4'861'086.65	5'047'889.05	5'061'100.00	5'290'700.00

3. Quels sont les taux employeur/employé des charges sociales (PGM, AAP, AANP, LPP) ?

PGM, AAP et AANP réglé selon article 50 du règlement (PGM et AANP 50-50, AAP 100% charge employeur conformément à la loi)

LPP 43% collaborateurs – 57% employeur

4. L'âge de la retraite est-il le même dans tous les services ?

Oui.

5. Quelles sont les directives annexes mentionnées dans le règlement ?

Nous avons établi des directives notamment concernant le temps de travail, les ouvertures aux guichets, les entretiens d'évaluation, les vêtements de travail et la délégation du personnel.

6. Pouvez-vous nous fournir un organigramme ?

Selon document annexe. Il est rappelé qu'une réorganisation générale des services est en cours d'étude et que l'organigramme est amené à évoluer de manière significative.

7. Pouvez-vous nous fournir la classification des postes ?

La classification salariale est un document interne au Conseil municipal.



5. OBSERVATIONS D'ORDRE GENERAL

Le message mentionne que l'idée de diminuer le nombre d'heures hebdomadaires a été émise et abandonnée au vu du manque d'équité vis-à-vis du personnel auxiliaire. A-t-il été envisagé de changer le statut de ces collaborateurs en les passant au salaire mensuel avec un horaire annualisé basé sur une moyenne des 5 dernières années (par exemple) ?

Il est compliqué d'annualiser le temps de travail des collaborateurs auxiliaires car, dans l'immense majorité des cas, ils ne travaillent pas l'année entière, le taux d'activité ne peut pas être garanti d'année en année en raison de changement important d'une année à l'autre ce qui entraînerait une gestion administrative encore plus compliquée.

Dans le même ordre d'idée, le statut des collaborateurs auxiliaires étant déjà différent, de par le nombre de points de règlement auxquels ils ne sont pas concernés. Avez-vous envisagé la possibilité de diminuer uniquement le nombre d'heures annuelles des collaborateurs fixes ?

Cela a été évoqué mais en séance de CoFiP et du CM, mais comme mentionné dans le message au CG : Il est à relever qu'il a également été étudié la possibilité de réduire le temps de travail hebdomadaire et que cette solution a été abandonnée, d'une part car elle prêterait les collaborateurs auxiliaires payés à l'heure pour qui l'impact serait moins important et d'autre part, car la mesure proposée doit répondre à l'objectif de politique attractive pour les jeunes et que l'octroi de vacances va clairement dans ce sens.

Enfin, le Conseil municipal a estimé les conditions suffisamment intéressantes pour les collaborateurs sans ajouter une diminution du temps d'activité.

6. MESSAGE DE LA COMMISSION AD HOC

Il est évident qu'au vu de l'inévitable taux de rotation du personnel ces prochaines années, la Municipalité se doit d'avoir une vision à long terme, prenant en compte l'attractivité qui est de nos jours un argument majeur lorsqu'il est question de recrutement et de rétention du personnel.

Lors de sa dernière séance, le 18 novembre, la commission ad hoc a souhaité rencontrer les représentants de la commission du personnel à savoir Mme Tiffanie Perrin et M. Ahmet Ahmeti pour leur permettre de s'exprimer quant aux changements proposés. Nous les remercions de nous avoir rejoints.

La commission ad hoc souhaite souligner l'excellente couverture sociale en cas de maladie/accident, la possibilité de retraite anticipée offerte aux employés ainsi que l'état d'esprit de la Municipalité, motivée par la volonté d'offrir des conditions de travail agréables et attractives.

La commission ad hoc prend note que le volet de révision de la retraite anticipée et du plan de prévoyance professionnelle a été reporté à l'année 2020.

7. RECOMMANDATION DE VOTE

Au vu des réponses obtenues et de l'analyse des points mentionnés, le règlement tel que présenté semble être le fruit d'un compromis entre la Municipalité et les collaborateurs, la commission ad hoc vous invite donc à l'unanimité à accepter le règlement tel que proposé.

Saint-Maurice, 25.11.2019

Barbara Arlettaz
Présidente de la commission

Paola Morzillo
Rapporteur de la commission