



# MUNICIPALITÉ DE SAINT-MAURICE

## Message du Conseil municipal au Conseil général

### Règlement du personnel

#### 1. Préambule

La loi sur les communes adoptée, par le Grand Conseil du canton du Valais, le 5 février 2004 précise :

##### Article 35 Compétences

1 Les attributions du conseil municipal sont exercées dans les limites déterminées par la législation.

2 Elles concernent notamment :

[...]

c) la nomination des fonctionnaires et employés de la commune, la fixation de leur statut et l'exercice du pouvoir disciplinaire;

[...].

##### Article 94 Nomination

1 La nomination des fonctionnaires et l'engagement des employés relèvent de l'organe exécutif de la collectivité de droit public.

2 Sous réserve des cas de promotion et d'engagement temporaire, toute nomination et tout engagement doivent être précédés d'une mise au concours.

3 L'autorité de nomination ne peut s'écarter des conditions de mise au concours, sans répéter cette dernière avec les nouvelles exigences.

##### Article 95 Statut

1 Le statut des fonctionnaires et des employés peut être fixé par voie de règlement élaboré par l'organe exécutif de la collectivité de droit public. Ce règlement n'est pas soumis à l'homologation. A défaut de règlement, les dispositions arrêtées sur le plan cantonal sont applicables par analogie.

2 Par la voie du règlement communal d'organisation, le statut des fonctionnaires et des employés peut être soumis à l'approbation de l'assemblée primaire ou, le cas échéant, du conseil général.

##### Article 96 Fonctionnaires et employés engagés selon un contrat

Les fonctionnaires et les employés peuvent être engagés sur la base du droit privé.

#### 1 Introduction

Le statut du personnel de la Municipalité de Saint-Maurice actuellement en vigueur a été adopté le 30 septembre 1992, puis a subi des modifications le 30 octobre 1995, le 28 octobre 1999, le 31 janvier 2007 et les 24 septembre, 5 novembre et 17 décembre 2008. Ce statut est basé sur le droit public et s'applique, selon son article 1 « à tout le personnel au service de la Commune hormis le personnel auxiliaire [...] ». Ce statut du personnel a été complété par une directive sur le temps de travail approuvé par le Conseil municipal en séance du 17 septembre 2012.

Le règlement du personnel est destiné à gérer et définir les rapports entre l'employeur, la Municipalité de Saint-Maurice, et ses employés. Le Conseil municipal a préavisé favorablement une première version du projet dudit règlement, en séance du 5 novembre puis l'a soumis, pour préavis également, au département cantonal des finances et des institutions (DFI), service des affaires intérieures et communales (SAIC) qui a renoncé à émettre un préavis s'agissant d'un règlement de portée purement interne. Le projet de règlement du personnel de la Municipalité de Saint-Maurice soumis au Conseil général a ensuite été validé lors de sa troisième lecture par le Conseil municipal en séance du 11 mars 2015.

Le projet a été présenté à la délégation du personnel le 6 février 2015 ; elle a également été entendue par MM Revaz et Vignon, respectivement Président de la Municipalité et Secrétaire municipal, le jeudi 26 février 2015, ceci conformément à la directive relative à la délégation du personnel, approuvée par le Conseil municipal en séance du 8 juin 2011, qui la désigne comme interlocuteur officiel pour toute

négociation ou consultation relative au règlement du personnel ; le droit des collaborateurs d'être représentés et informés étant ainsi respecté. Ladite délégation a émis des remarques répertoriées dans un rapport à l'attention du Conseil municipal qui en a tenu compte lors de l'élaboration de la version définitive du projet.

## 2 Détail du projet

Fort de l'accroissement régulier des tâches imparties aux Communes et des collaborations, notamment au sein du District, le nombre de collaborateurs communaux a connu une importante augmentation ces dernières années. Cette situation a mis en évidence des lacunes dans le statut actuel, celui-ci ne répondant plus complètement aux exigences d'une gestion moderne et dynamique des ressources humaines.

Il est enfin paru opportun de se diriger vers la conclusion de contrats de droit privé qui diffère du droit public principalement concernant les dispositions salariales et le droit disciplinaire ; il permet une plus grande souplesse et une rapidité décisionnelle nécessaire à une bonne gouvernance des affaires communales.

Ainsi, le présent règlement permet de définir, clarifier et préciser les rapports de travail afin de garantir aux deux parties les notions de bases nécessaires au respect du titre dixième du code des obligations « Du contrat de travail » et de la loi sur le travail et ses ordonnances.

Un document comparatif a été établi avec l'Etat du Valais, les Villes de Monthey et Martigny, le contrat-type de travail (CTT) des dessinateurs, personnel de bureaux d'ingénieurs et architectes, la convention collective de travail (CCT) du bâtiment et génie civil. Il met en exergue le temps de travail hebdomadaire, l'octroi de congés pour jours chômés, le droit aux vacances et de l'âge contractuel de retraite anticipée.

Dans le cadre d'une comparaison générale, par chapitre, avec le statut du personnel en vigueur à ce jour, il est relevé les éléments principaux suivants :

### I. Objet

- Article 2 : introduction d'une politique claire du personnel.
- Article 3 : intégration du personnel auxiliaire dans le règlement du personnel. Il est toutefois précisé que certains articles ne s'appliquent pas aux collaborateurs auxiliaires. Sont considérés comme collaborateurs auxiliaires, les personnes dûment engagées à ce titre (par ex. salariés à l'heure, salariés temporaires, etc.)
- Article 5 : définition des compétences de l'organe exécutif dans le cadre de la gestion courante et opérationnelle des ressources humaines.

### II. Engagement

- Article 9 : modification des termes d'engagement, dorénavant les contrats de travail des collaborateurs liés à la Municipalité de Saint-Maurice seront de droit privé. A ce titre, il est précisé que, dès lors que le nouveau règlement du personnel sera accepté, une « résiliation sous réserve de modification » sera adressée à tous les collaborateurs fixes, c'est-à-dire une résiliation au cas où le travailleur n'accepterait pas la modification de ses conditions de travail. Cela sous-entend que la modification n'entrera en vigueur, à l'issue du délai de congé, qu'après acceptation du collaborateur.
- Suppression de la mise en classe d'attente lors de la première année d'engagement. Dès lors que les rapports de travail sont de droit privé, le salaire prévu contractuellement fait foi lors de l'entrée en fonction du collaborateur.

### III. Obligations et responsabilités du personnel

- Article 13 : précisions multiples sur l'attitude comportementale exigée du collaborateur.
- Article 16 : maintien de la durée de travail à 42h00 hebdomadaire pour une activité à 100%.
- Article 26 : précisions sur l'utilisation des véhicules, du matériel et des locaux.

#### IV. Droits des collaborateurs

- Article 29 : suppression de l'échelle des salaires contenue dans le statut du personnel et introduction d'une table dynamique basée sur des éléments connus de tous.
- Article 30 : introduction d'un système d'appréciation des prestations. La progression salariale dépendra notamment du résultat d'une évaluation du travail.
- Article 36 : modification du système de prime d'ancienneté.
- Article 41 : maintien du droit aux vacances selon l'ancien système.
- Article 44 : augmentation des jours chômés d'une unité.
- Article 45 : maintien des congés spéciaux suivant l'ancien statut.

#### V. Sécurité sociale

- Article 48 et 49 : diminution du traitement brut, de 100% à 90%, après 90 jours d'arrêt, en cas d'accident et maladie. En effet, dès le 90<sup>ème</sup> jour, en plus des indemnités journalières non soumises aux assurances sociales du 1<sup>er</sup> pilier, le collaborateur, comme l'employeur, est libéré des cotisations liées à la prévoyance professionnelle.
- Article 50 : jusqu'à présent la part de cotisation des collaborateurs aux primes d'assurance accident non professionnel et à l'assurance perte de gain maladie se montait à un forfait de 1%. Dès l'entrée en vigueur du nouveau règlement les primes seront réparties à 50% entre l'employeur et l'employé.
- Article 52 : modification du calcul de compensation financière en cas de départ à la retraite anticipée. Celle-ci pourra être octroyée pour autant que le collaborateur ait fourni un certain nombre d'année de travail à la Municipalité.

#### VI. Cessation de travail

- Article 54 : modification des délais de congé.

#### VII. Délégation du personnel

- Pas de modification significative.

#### VIII. Conséquences des violations des devoirs de service

- Article 59 : simplification de la procédure disciplinaire et précision à l'alinéa 5 qu'un licenciement peut intervenir sans procédure, soit par un congé ordinaire, soit par un licenciement immédiat pour juste motifs conformément aux dispositions du CO.

### 3 Conclusion

Le projet qui vous est soumis s'inscrit dans la tendance actuelle concernant la réglementation du personnel des institutions publiques. Il fixe la réglementation de base de la gestion du personnel communal et permet au Conseil municipal de légiférer par voie de directives pour les domaines courants. Les conditions proposées par la Municipalité de Saint-Maurice à ses collaborateurs, bien que moindres par rapport aux collectivités publiques et contrat privés comparés dans les documents annexés, sont en partie supérieures au minimum légal.

Nous vous recommandons par conséquent d'approuver le règlement qui vous est soumis

Adopté par le Conseil municipal le 11 mars 2015.

### Municipalité de Saint-Maurice

Le Président  
Damien Revaz

Le Secrétaire  
Alain Vignon



Annexes : ment.