

Commission ad hoc du Conseil général

# Règlement du personnel de la Municipalité de St-Maurice

Rapport de la commission

Membres :

Stéphane Devaud, président  
Viviane Frei Rossier, rapporteuse  
Dominique Bavaud, membre  
Eric Courtion, membre  
Véronique Chételat Maye, membre

# Table des matières

Page

## Introduction

Constitution de la commission ad hoc	3
Objectif de la commission	3
Préambule	3

## Développement et étude du projet

Consultation du Secrétaire Municipal et du Président de Commune	4
Entretien avec la Délégation du Personnel	4
Analyse et modifications demandées	4

## Conclusion

7

## Annexes

Annexe 1 : questions	9
Annexe 2 : récapitulation des modifications	17

## **Introduction**

### **Constitution de la commission ad hoc**

La commission est composée de :

- 2 PDC (Mme Rossier Frei et M. Courtion)
- 2 PLR (Mme Bavaud et M. Devaud)
- 1 AdG (Mme Chételat Maye)

La séance constitutive a eu lieu le 22.04.2015. Comme stipulé dans l'article 15 du règlement du Conseil Général, elle a été présidée par le président du CG, Damien Coutaz, qui nous a demandé de procéder au choix d'un président et d'un rapporteur. Ont accepté cette charge et ont été élus respectivement président et rapporteuse, M. Stéphane Devaud et Mme Viviane Rossier Frei.

### **Objectifs de la commission ad hoc**

L'objectif confié à la commission ad hoc est d'étudier le nouveau Règlement du Personnel qui établit de nouveaux rapports entre la Municipalité et ses employés, en tenant notamment compte de l'adoption de nouveaux contrats de travail de droit privé et en y intégrant le personnel auxiliaire.

Sur la base de ces éléments, et conformément à l'art. 16 al. 7 du règlement du Conseil Général, la commission

- donnera un préavis sur l'entrée en matière
- proposera l'acceptation du règlement tel que présenté ou fera des propositions de modifications

### **Préambule**

Nous constatons que le projet de règlement a pu être consulté par la délégation du personnel. Cette dernière a pu poser des questions et négocier quelques revendications. Cependant, nous observons que différentes catégories de personnel ne sont pas représentées, comme par ex. la voirie, la police ainsi que les employés auxiliaires qui représentent la plus grande part des employés de notre commune. Nous regrettons donc cet état de fait.

Comme nous ne pouvions pas consulter les règlements du personnel des principales villes valaisannes car ils ne sont pas accessibles au public, nous nous sommes inspirés des règlements de Bagnes et de plusieurs communes vaudoises et genevoises ainsi que des conventions collectives de travail (CCT) d'entreprises telles que Migros, Coop, CFF, La Poste, etc... et celles de différents corps de métier.

## **Développement et étude du projet**

Notre commission s'est réunie à 3 autres reprises, soit le 29 avril, le 4 mai et 20 mai 2015 pour détailler le règlement et analyser tous les articles. La séance du 29 avril nous a permis de définir les questions que nous allions poser au Président de Commune, Damien Revaz, et au Secrétaire

Municipal, Alain Vignon. Le 4 mai, nous avons obtenu les réponses attendues et le 20 mai nous avons entendu les délégués du personnel.

### Consultation du Secrétaire Municipal et du Président de Commune

Lorsque nous avons reçu le Président de Commune et le Secrétaire Municipal, ils ont répondu à toutes nos questions de manière détaillée et franche. Ils ont aussi pris le temps de répondre à nos inlassables sollicitations ultérieures par courriel et nous les remercions chaleureusement.

L'annexe 1 répertorie toutes les questions qui ont été posées ainsi que les réponses données.

### Entretien avec la Délégation du Personnel

Nous avons invité Tifanie Perrin, présidente de la Délégation, et Michel Mayor, vice-président, pour les interroger sur leurs attentes initiales, leurs revendications obtenues et celles déçues. Nous avons aussi pu vérifier la qualité des rapports entretenus entre l'employeur et ses employés.

Pour commencer, les délégués ont tenu à nous faire savoir qu'ils se sentaient plutôt bien à leur place de travail : les employés communaux ne sont ni mal lotis ni bien lotis. Ils ne profitent d'aucun avantage ou privilège particulier, comme par ex. une place de parc, une attribution facilitée à une place de crèche, une réduction à la piscine, etc.... Ils reconnaissent qu'à l'heure actuelle ça marche plutôt bien parce qu'Alain Vignon et Damien Revaz sont des patrons compréhensifs. Ils aimeraient cependant que certaines choses soient notifiées sur papier au cas où les successeurs feraient preuve de moins d'empathie.

Voici les modifications que la Délégation a pu obtenir après négociations:

- ⇒ Le personnel exerçant un remplacement pourrait obtenir une contrepartie financière au-delà d'une certaine période de travail.
- ⇒ La domiciliation sur la commune de St-Maurice n'est obligatoire que si la fonction l'exige.
- ⇒ Des primes d'ancienneté ont été ajoutées.
- ⇒ Les occupations accessoires doivent être annoncées seulement quand elles sont rémunérées.

Cependant, les Délégués du Personnel n'ont pas été suivis sur les points mentionnés ci-après :

- L'obtention d'une semaine supplémentaire de vacances.
- La possibilité d'emprunter du matériel communal à titre privé en en faisant la demande directement au chef de service.
- La mise à la retraite anticipée, uniquement par choix et non pas sur seule décision du Conseil municipal.

### Analyse

Pour peaufiner son analyse, la commission a essayé de se mettre tour à tour dans le rôle de l'employeur puis dans celui de l'employé, considérant toujours les avantages et les désavantages de chaque élément du projet.

Nos débats ont eu pour effet des propositions de modification. Nous reprenons ci-après les articles sujets à débat et à modifications éventuelles.

#### Art. 11.1 Exercice de la fonction

*Nous proposons d'ajouter la valeur « loyauté » :*

« Les collaborateurs doivent exercer leur fonction avec conscience, courtoisie, efficacité **et loyauté.** »

**La proposition est acceptée à l'unanimité.**

#### Art. 16. 5 Durée du temps de travail

*Nous complétons l'alinéa par l'adjonction des jours fériés :*

« Les heures de travail du dimanche, **des jours fériés** et de nuit, de 22h00 à 05h00, sont majorées de 50%. Les autres inconvénients.... »

**La proposition est acceptée à l'unanimité.**

#### Art. 32 Treizième salaire \*

*La proposition d'Alain Vignon et Damien Revaz est débattue :*

**"Pour autant que les relations de travail durent plus de trois mois, le collaborateur a droit à un treizième salaire."**

**La proposition est acceptée à l'unanimité.**

#### Art. 41 Vacances\*

*La proposition suivante est soumise à votation :*

- « 1. Les collaborateurs ont droit à des vacances payées selon les dispositions suivantes :
- a) **Jusqu'à 44 ans, le collaborateur a droit à 25 jours ouvrables de vacances payées par année.**
  - b) **Le collaborateur, dès l'année où il atteint l'âge de 45 ans, a droit à 30 jours ouvrables de vacances payées par année.**
  - c) **Le collaborateur, dès l'année où il atteint l'âge de 60 ans, a droit à 35 jours ouvrables de vacances payées par année.**
  - d) **Les apprentis jusqu'à l'âge de 20 ans ont droit à 30 jours ouvrables de vacances payées par année. »**

**La proposition est rejetée par 4 membres sur 5 et renégociée comme suit :**

- a) **Jusqu'à 49 ans, le collaborateur a droit à 25 jours ouvrables de vacances payées par année.**
- b) **Le collaborateur, dès l'année où il atteint l'âge de 50 ans, a droit à 30 jours ouvrables de vacances payées par année.**

**La nouvelle proposition est acceptée par 4 membres sur 5.**

#### Art. 44 Jours fériés et chômés

*La proposition de compenser les jours fériés est faite comme suit :*

- « 1. Les jours fériés cantonaux et fédéraux autres que les dimanches sont fixés par la législation y relative.
2. Le jour de la fête de la saint Maurice (22 septembre) est considéré comme un jour férié.
3. Les jours chômés accordés sont les suivants :
  - Vendredi Saint
  - Lundi de Pâques
  - Lundi de Pentecôte
  - 24 décembre
  - 31 décembre
4. Les jours fériés qui tombent sur un samedi ou un dimanche ~~ne donnent droit à aucune compensation~~ sont compensés. »

**La proposition est rejetée par 4 membres sur 5 et renégociée comme suit :**

- « 4. Les jours fériés ou chômés qui tombent sur un samedi ou un dimanche sont compensés jusqu'à concurrence d'un nombre de 10 jours de congés supplémentaires par année. »

**La nouvelle proposition est acceptée par 4 membres sur 5.**

#### Art. 52.3 Prévoyance professionnelle / Mise à la retraite anticipée par le CM

*La précision suivante est sollicitée au vote de la commission :*

- « 3. Le Conseil municipal peut décider de mettre les collaborateurs au bénéfice d'une retraite anticipée, **après avoir vérifié que le collaborateur pourra continuer à vivre décemment**. Dans ce cas, une compensation financière... »

**La proposition est acceptée à l'unanimité.**

#### Art. 53.1 Fin des rapports de travail

*Alain Vignon s'est rendu compte qu'il y avait incohérence entre l'article 52.3 et l'art. 53 g) et a proposé de supprimer la dernière partie de la phrase et de le modifier comme suit :*

**g) par la mise à la retraite anticipée.**

Les articles 52 et 53 ont donné lieu à de longs débats, en particulier sur la retraite anticipée qui peut être décidée par le Conseil municipal. Il semble cependant que le Conseil municipal tienne compte de la situation financière de son employé avant de l'obliger à prendre sa retraite anticipée.

**4 membres acceptent la proposition d'Alain Vignon et un s'abstient.**

## Cahier des charges

Un membre s'est posé la question de la pertinence d'ajouter un point concernant le cahier des charges qui va être établi pour chaque collaborateur en proposant le texte suivant :

« **IV Cahier des charges** (ou autre numéro)

**Sur demande objective de l'une ou l'autre partie, le cahier des charges peut être revu et négocié. Si besoin est, le pourcentage de travail sera adapté, mais seulement avec l'accord du collaborateur. »**

**La proposition peu convaincante est rejetée à l'unanimité**, car le cahier des charges n'a rien à voir avec le règlement du personnel, mais plutôt avec le contrat de travail.

## Employés auxiliaires

Nous avons été surpris du nombre d'employés auxiliaires à la Commune : 80 sur 120 employés. Alain Vignon et Damien Revaz semblaient dire que les employés auxiliaires vivaient bien cette situation et que cette dernière les arrangeait. Après consultations de quelques employées auxiliaires du nettoyage, la réalité semble un peu différente. Elles aimeraient aussi une amélioration et une stabilité de leur situation professionnelle. Mais que faire pour les défendre ?

**La majorité des membres est contre le fait de leur négocier un contrat fixe**, car cela impliquerait un manque de flexibilité pour la Commune, mais aussi pour les employés eux-mêmes.

Un supplément de salaire est aussi proposé pour que l'auxiliaire puisse souscrire à une assurance d'indemnité journalière en cas de maladie. **La majorité refuse cette idée.**

Finalement il est proposé qu'on leur ajoute un 13<sup>ème</sup> salaire. **La proposition est acceptée à l'unanimité** et nous demandons le retrait de l'astérisque de l'art. 32 :

### **Art. 32 Treizième salaire**

**"Pour autant que les relations de travail durent plus de trois mois, le collaborateur a droit à un treizième salaire."**

## Conclusion

Dans l'ensemble, on peut dire que les conditions du personnel prévues dans le nouveau règlement respectent la loi et que la Commune fait un effort particulier pour offrir des retraites anticipées à ses employés.

Cependant nous aimerions que notre Commune puisse bénéficier du service des employés les plus compétents aux postes à pourvoir. Et pour cela, les conditions et le contrat de travail doivent être supérieurs à ce qui est prévu dans la loi. En effet, beaucoup d'employeurs offrent des prestations généreuses, préférables à celles offertes par notre commune. C'est pour cette raison que nous jugeons qu'il est opportun que la Commune se montre plus favorable à l'employé dans certaines situations. D'expérience il est reconnu qu'un employé qui se sent valorisé sera plus productif et

plus efficace dans son travail et aussi moins malade. Il aura à cœur d'entreprendre le maximum pour que son patron soit fier de lui.

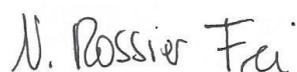
Nous serions aussi favorables à ce que les employés auxiliaires soient un peu mieux protégés et soutenus. La maladie, le chômage du conjoint, le subventionnement des caisses maladie revu à la baisse sont autant d'éléments qui pourraient concourir au passage à la précarité ou même à l'aide sociale. Nous nous sentons assez démunis envers ces travailleurs auxiliaires et nous désirons vraiment améliorer un peu leur sort, c'est pour cette raison que nous vous demandons d'accepter qu'ils bénéficient au moins d'un treizième salaire.

Nous savons que nos demandes, si elles sont acceptées, auront un coût que nous ne sommes pas en mesure de chiffrer. Nous avons néanmoins pesé le pour et contre pour finalement considérer que cette dépense supplémentaire valait la peine. Nous sommes persuadés que des congés supplémentaires apportent autant à l'employeur qu'ils ne coûtent et ont pour effet d'intensifier l'épanouissement, la sérénité, l'efficacité et la motivation dans la vie professionnelle.

Pour toutes ces raisons, la commission ad hoc espère que vous la suivrez dans ses propositions et vous recommande d'accepter les 8 modifications qu'elle vous a présentées.

Le président :  
S. Devaud

La rapporteuse :  
V. Rossier Frei



## Annexe 1 :

### Questions posées

Ci-dessous vous trouvez la liste de nos questions et demandes d'explication. Elles apparaissent en gras dans le texte. Les réponses données respectivement par Alain Vignon et Damien Revaz sont en italique.

#### Question 1

Art. 4 a) Droits réservés / Le contrat de travail prévaut sur le présent règlement

**Dans quel cas le contrat de travail pourrait-il prévaloir sur le présent règlement ?**

*Dans le cas de dispositions particulières liées à la fonction.*

*Par exemple, le contrat des agents de police mentionne une majoration de 50% de 24h à 5h et une majoration de 25% de 20h à 24h. Dans tous les cas, il est nécessaire de prévoir cette possibilité.*

#### Question 2

Art. 5 a) Compétences / Le CM est compétent dans l'engagement et le licenciement des collaborateurs

**Ne serait-il pas judicieux de modifier cet article comme suit : « Le Conseil municipal est compétent dans les domaines suivants : a) engagement et licenciement des collaborateurs, d'entente avec le chef du personnel ; etc... » ?**

*Non, le conseil municipal doit garder entièrement cette compétence. Cependant le cahier des charges du chef du personnel précise que ce dernier est impliqué dans la procédure d'engagement et de licenciement des collaborateurs.*

#### Question 3

Art. 8 Création des rapports de service

« L'engagement est conclu à la signature d'un contrat entre le collaborateur, le Président et le Secrétaire municipal. »

**Nous pensons qu'il serait plus judicieux d'indiquer « ... signature d'un contrat entre le collaborateur, le Président et le Chef du personnel. » Qu'en pensez-vous ?**

*L'article 97 de la loi sur les Communes (VS) précise ceci :*

*Art. 97 Actes officiels*

*1 Pour être réguliers en la forme, les actes officiels des collectivités de droit public doivent être donnés sous la signature de leur président et de leur secrétaire, ou de leurs remplaçants désignés.*

*Nous préconisons donc de maintenir la signature du contrat de travail par le Président et le Secrétaire municipal.*

## Question 4

### Art. 11.1 Exercice de la fonction

« Les collaborateurs doivent exercer leur fonction avec conscience, courtoisie et efficacité. »

**Il est proposé de rajouter la valeur de loyauté.**

*Damien Revaz confirme qu'on peut rajouter « loyauté ».*

## Question 5

### Art. 12.2 Remplacement temporaire de tâches / Le remplacement n'excédant pas 4 mois n'est plus rétribué

**Discussions sur ce point-là : tout le monde n'est pas d'accord avec le fait que la personne ne soit pas plus rétribuée.**

*1. Cet article a été pensé pour le remplacement des congés-maternité.*

*2. Généralement plusieurs personnes se partagent les diverses tâches de la personne absente. Il n'y a donc pas de raison qu'un remplaçant soit mieux rétribué.*

*3. Mais dans certains cas de remplacement, des primes ont été données. Par exemple, le collaborateur, sans fonction supérieure, qui a remplacé le chef de police pendant quelques mois en organisant le travail et en ayant la responsabilité de la gestion d'équipe a obtenu une prime en compensation de son travail.*

*Dans d'autres cas, les gens ne reçoivent pas de prime, car leur fonction est équivalente à celle du remplacé.*

## Question 6

### Art. 14.2 Interdiction d'accepter des avantages

**Discussions sur le pourboire, car recevoir de l'argent est un problème. Qu'est-ce qu'une petite attention ? Plutôt mettre : « Seuls sont autorisés les présents d'importance mineure qui ont le caractère d'une petite attention. »**

*Le même débat a eu lieu en commission des finances et du personnel. Il en est ressorti la difficulté à déterminer le caractère d'une petite attention. Dans les faits, ce sont souvent des bouteilles qui sont offertes aux différents services. Les responsables de service gardent ces bouteilles et les distribuent équitablement en fin d'année à l'ensemble de leurs collaborateurs.*

*Par ex. il serait inacceptable que le contrôle des habitants accepte 50 francs lors d'une demande de renouvellement de permis de séjour. Par contre, si une grande entreprise invite tout le monde à souper après un travail important effectué pour la Commune, la situation semble plus acceptable.*

*On est obligé de voir de cas en cas sans définition précise. Si on met une limite financière au cadeau, il faudrait être certain que la bouteille de vin reçue ne dépasse pas le montant, on devrait alors poser la question de la valeur. La valeur du présent est souvent difficile à évaluer.*

## Questions 7 et 8

### Art. 16. 5 Durée du temps de travail / Heures du dimanche et de nuit

« Les heures de travail du dimanche et de nuit, de 22h à 5h, sont majorées de 50%. »

**Il semble qu'il manque les jours fériés. Ne devrait-on pas rémunérer différemment le travail dès 20h ? Et jusqu'à 6h ? Quels en sont les inconvénients ?**

*Les jours fériés et jours chômés sont assimilés au dimanche dans la loi. Il est donc possible de le préciser dans le règlement. Quant aux heures fixées dans ce règlement, elles pourraient être différentes du moment qu'on tient compte de la loi.*

*Les maîtres de bain travaillent jusqu'à 22h30 et n'ont pas droit à la majoration. Il en va de même pour les nettoyeuses qui commencent dès 5h du matin. En réalité, les horaires sont établis, en discussion avec le collaborateur, en tenant compte du fait que la Commune ne veut pas majorer le salaire horaire de ses employés.*

*Pour la voirie, une alarme au niveau cantonal est donnée lorsqu'il y a besoin de déblayer la neige. On pensait qu'il serait bien de rétribuer grâce à cette majoration l'employé de voirie qui devrait, par ex., avoir la responsabilité du déblaiement de la neige. En réalité, comme l'employé n'a pas la responsabilité de surveiller les chutes de neige et de décider d'un éventuel déblaiement, il n'est pas nécessaire de majorer le temps de travail avant 5h.*

#### Art. 16. 6 Durée du temps de travail / Fonctions exemptées du relevé régulier des heures de travail

##### **Qui pourraient être ces personnes ? Le Secrétaire communal ?**

*Effectivement, la Loi sur le travail (LTr) actuelle et surtout la révision prévue de la LTr envisagent de réduire l'obligation d'enregistrer le temps de travail de certains collaborateurs soit les « travailleurs qui exercent une fonction dirigeante élevée ».*

*Il s'agit des fonctions de cadres supérieurs pour lesquelles il est très difficile de comptabiliser les heures. Il faut avoir un pouvoir décisionnel important pour obtenir cette liberté. Au sein du personnel communal actuel de St-Maurice, seul le Secrétaire communal (dans notre cas, il est aussi responsable RH) est concerné.*

#### **Question 9**

##### Art. 20.2 Service de piquet / Heures de travail effectives

##### **Si la personne travaille de nuit, un dimanche ou un jour férié, y a-t-il une majoration des heures de 50% ?**

*Oui, les dimanches, nuits et jours fériés de piquet sont majorés de 50 % et compensés en heures conformément à l'article 16, al.6.*

#### **Question 10**

##### Art. 32 Treizième salaire

##### **Pourquoi une personne n'ayant travaillé que 3 mois n'aurait-elle pas droit à son 13ème salaire au prorata ?**

*Dans les faits le 13ème a toujours été payé quel que soit le nombre de mois de travail dans l'année. Le 13ème salaire étant considéré comme une « prime », la volonté du CM est de ne pas être obligé de rémunérer un collaborateur qui ne donne pas satisfaction et quitterait son emploi avant la fin du temps d'essai.*

*Une modification du texte est toutefois étudiée et sera proposé à la commission ad hoc.*

*Enfin, la commune propose la formulation suivante :*

*"Pour autant que les relations de travail durent plus de trois mois, le collaborateur a droit à un treizième salaire."*

## Question 11

### Art. 33.2 Compensation du renchérissement négatif

#### **Demande d'éclaircissement sur l'abaissement de salaire en cas de renchérissement négatif.**

*Depuis 2011, il y a un renchérissement négatif. Jusqu'à présent, malgré l'indice de renchérissement négatif, la Commune n'a pas touché aux salaires. Par contre, si l'indice redevient positif on attend qu'on ait récupéré le négatif avant de rehausser les salaires. La même décision a été prise par le Conseil d'État valaisan.*

*Par exemple, l'indice du renchérissement a été fixé à 100% en décembre 2010, il est à ce jour à 98,1; pour le cas où il remonterait de 1% et atteindrait 99,1 en décembre de cette année, il n'est pas juste qu'une augmentation, à titre de renchérissement, soit accordée car la baisse n'a pas été impactée sur les salaires.*

#### **Nous demandons s'il est envisageable de fixer une limite à la baisse.**

*Oui, mais s'il y a une limite à la baisse, il est logique qu'il y ait aussi une limite à la hausse. Le président pense que la relation employé-employeur doit pouvoir se baser sur la confiance et qu'on peut laisser l'article tel quel.*

## Question 12

### Art. 34 Service militaire

**Quand une recrue fait son service alors qu'elle est sous contrat avec la Commune, que reçoit cette dernière comme allocation? Si la ou les allocations que le Commune recevra ne suffisent pas à couvrir les 80% du salaire de son collaborateur, ne pourrait-on pas ajouter une clause dans l'article 34 soumettant le collaborateur à une fidélité de l'employeur. Voici ce que cela pourrait donner : "80% pour autant que le collaborateur reste sous contrat au moins une année."**

**Et qu'en est-il pour les cours de répétition et les cours d'obtention de grades?**

*Nous nous basons sur l'article 324b du Code des obligations et nous ne pouvons donc pas "obliger" une personne à rester auprès de la Municipalité après l'école de recrue.*

*Pour le surplus, il est peu probable que la Municipalité procède à l'engagement d'une personne n'ayant pas encore effectué son école de recrue.*

## Question 13

### Art. 41 Vacances

#### **Pourquoi ne pas offrir 5 semaines de vacances minimum ?**

*La base légale est la suivante : « L'employeur est tenu d'octroyer au moins 5 semaines de congé par an aux travailleurs jusqu'à l'âge de 20 ans révolus et au moins 4 semaines de congé par an aux autres travailleurs (art. 329a, al. 1, CO). »*

*L'augmentation du nombre de jours de vacances a un impact financier et organisationnel, raison pour laquelle le Conseil municipal propose le maintien tel quel.*

*Par contre, les employés ont d'autres avantages sociaux, comme par exemple le pont AVS dès 62 ans payés par la Commune.*

## Question 14

Art. 44.3 / Jours chômés

### **Les jours chômés sont-ils payés ?**

*Les jours fériés tout comme les jours chômés sont payés. Dès lors que l'employeur « impose » à l'employé un congé en dehors des vacances, il doit le rétribuer.*

## Question 15

Art. 48 Assurance accident

### **Art. 48.2 Assurance accident / Traitement à 100% durant 90 jours, puis 90%**

#### **Demande d'explications**

*L'assurance-accidents obligatoire verse une indemnité journalière à partir du 3<sup>ème</sup> jour qui suit celui de l'accident. Cette indemnité est de 80% selon la loi. Cependant l'employeur peut conclure une assurance complémentaire pour assurer la part du salaire qui dépasse le montant obligatoirement assuré. Pour la Commune, 720 jours (quasi 2 ans) sont assurés : env. 3 mois à 100% et env. 21 mois à 90%.*

Art. 48.4 Assurance accident / Pourcentage de réduction opéré par l'assureur répercuté sur le salaire du collaborateur

#### **Demande d'explications**

*Cela signifie, par exemple, que si l'assurance accident décide que l'incapacité réelle de travail est de 50% et non de 100% car l'employé pourrait être occupé même de manière limitée et que l'AA réduit ses prestations, la Municipalité réduit d'autant le salaire alloué à l'employé.*

*Quand l'assureur constate une amélioration de la situation, il peut décider de réduire le taux d'incapacité de l'accidenté pour encourager le collaborateur à reprendre une activité petit à petit. La Commune se calque sur la décision de l'assureur et verse le pourcentage accordé.*

*Exemple : une personne donne un certificat médical à 100%. Si la SUVA décide qu'elle peut faire certaines activités à 20 ou 30 %, par exemple un travail administratif, et que la personne n'accepte pas, son salaire est réduit d'autant.*

*Il peut arriver aussi que si la personne a des problèmes d'alcool l'assurance ne paye pas.*

Art. 48.8 Assurance accident / Prestations de la caisse de pension destinées à l'employeur

#### **Demande d'explications**

*Les prestations telles que les rentes AI en faveur d'un collaborateur reviennent à la Commune, car c'est elle qui verse le salaire et qui met la différence.*

## Question 16

### Art. 51 Traitement en cas de maternité et d'adoption

#### **Il manque un paragraphe pour l'allaitement.**

*Dans le cas de l'allaitement, on se fonde sur la loi du travail, (LTr 35a/2 + OLT1 60/1 60/2), qui indique le temps à disposition pour l'allaitement. On n'a pas besoin d'en spécifier plus. Il y a déjà eu 2 mamans qui ont pu allaiter leur enfant.*

*Quant au congé maternité, ce qui est offert par la Commune est supérieur à la loi (16 semaines au lieu de 14 semaines de congé payées à 80%).*

## Question 17

### **Et autres points d'interrogation sur le même thème**

### Art. 52.3 Prévoyance professionnelle / Retraite anticipée voulue par la Municipalité

**Même si la Commune demande à l'employé de partir à la retraite prématurément, elle ne lui offre pas forcément le « pont » qui lui permette de vivre décemment. Est-ce que c'est ainsi qu'il faut le comprendre ?**

*Effectivement. Afin de clarifier la situation, il nous semble opportun de modifier la lettre g) de l'article 53 de la manière suivante : "g) par la mise à la retraite anticipée."*

*En effet en le mentionnant de la sorte cela reporte à l'article 52, alinéa 3 qui précise les termes de la retraite anticipée accordée par la Municipalité.*

**Que touchera concrètement et précisément un retraité qui bénéficie d'une retraite anticipée ?**

**Que signifie que « la compensation financière à 100% correspond au montant maximal de la rente AVS au moment de la prise de la retraite anticipée » ? Le pont AVS correspond-il bien au 2<sup>ème</sup> pilier ET au montant correspondant à la rente AVS ? Quand la compensation financière n'atteint pas les 100%, il pourrait y a un risque de précarité pour l'employé ; peut-il alors refuser la retraite anticipée et préférer un licenciement qui pourrait s'avérer plus avantageux financièrement parlant pour lui ? La cotisation AVS jusqu'à l'âge officiel de la retraite est-elle payée par le retraité anticipé ? Au moment de l'âge officiel de la retraite, le retraité doit-il rembourser un montant quelconque à la PP ?**

- *Un collaborateur a droit à la rente de retraite anticipée pleine pour autant qu'il ait travaillé 21 ans au sein de la Municipalité. Dans ce cas, la Commune verse, durant 3 ans et mensuellement, un traitement qui équivaut au montant AVS maximum, soit CHF 2'350.- en 2015.*
- *La notion "correspond au montant maximal de la rente AVS au moment de la prise de retraite anticipée" signifie que le montant à verser est fixé au moment de la prise de retraite. Si le montant maximal de la rente AVS évolue, selon les barèmes de la Confédération durant ses trois ans de retraite, il n'y a pas d'adaptation au niveau communal.*
- *Le collaborateur touche la rente communale mensuellement. Sa rente de 2<sup>ème</sup> pilier lui est versée comme bon lui semble (versement mensuel et "en bloc").*
- *La rente de la Commune et la rente 2<sup>ème</sup> pilier sont deux notions différentes.*
- *La cotisation AVS jusqu'à l'âge officiel de la retraite se fait à 50% chacun (base légale) sur le montant de la rente communale.*

- *Au moment de l'âge officiel de la retraite, le collaborateur continue de toucher sa rente PP s'il a choisi ce mode de paiement. Ce mode de faire n'implique pas de remboursement quelconque à la PP.*
- *Concernant la décision de prise de la retraite anticipée, elle incombe à la Commune. En effet, le financement du complément permettant de partir en retraite anticipée est en partie (majoritaire) à charge de la Commune et est destiné à permettre à la Commune de procéder à un engagement à coût moindre dès le départ à la retraite du titulaire. Pour le cas où l'on laisse le choix au collaborateur et que celui-ci décide de rester, la Commune ne se récupère pas et est doublement perdante. Je tiens à préciser que lors de tous les départs à la retraite anticipée, une analyse des moyens financiers du collaborateur est faite et que, lorsque l'on se rend compte que les capacités financières du collaborateur ne vont pas lui permettre de vivre décemment, nous lui recommandons de rester en activité.*

### **Question 18**

Art. 59.1 Procédure disciplinaire / Ouverture d'une procédure par Le Président

**Le président peut-il le faire seul ou y a-t-il une discussion avec d'autres personnes au préalable ?**

*Oui, afin d'améliorer la réactivité, le Président peut ouvrir une procédure seul. Dans les faits, l'ouverture d'une procédure disciplinaire intervient après discussion avec le chef du personnel et le Conseiller en charge du dicastère.*

*On veut éviter que le Conseil municipal soit seul compétent et qu'il faille attendre la prochaine réunion de celui-ci pour licencier une personne qui aurait commis une faute grave. En réalité, ce n'est encore jamais arrivé que le président seul ait dû ouvrir une procédure disciplinaire.*

### **Question 19**

Art. 61.3 Chef du personnel / Il peut donner des instructions particulières complétant les dispositions du règlement

**Quelles pourraient être ces instructions particulières ?**

*Les instructions particulières sont des obligations régulières de tous les jours. Exemple : si une personne n'a pas mis son vêtement de sécurité, il va le lui faire remarquer et l'obliger à se conformer.*

**Dans l'ancien règlement est marqué en rouge « suppression du chef du personnel », alors pourquoi est-il encore marqué chef du personnel ?**

*La volonté est que le secrétaire municipal n'est plus automatiquement le Chef du personnel. Suivant les réorganisations, il pourrait être envisagé d'avoir un responsable RH qui s'occupe exclusivement de la partie personnel et un secrétaire municipal dont les tâches ne seraient pas directement en lien avec la gestion du personnel.*

## **Questions sur le personnel auxiliaire**

### **Questions 20-25**

**Quelle politique avez-vous ?**

*Env. 80 personnes sont concernées (sur 120). Et seulement 3 personnes ont la volonté de changer de statut et de passer à un poste fixe. Nous faisons un réel effort au niveau de la LPP. Nous versons les*

cotisations PP (prévoyance professionnelle) à certains employés qui n'arrivent pas aux 21'150 francs exigés.

### **Les gens qui arrivent à un taux de 50 % pourquoi n'ont-ils pas un salaire fixe ?**

*Leur salaire n'est pas toujours suffisant pour cotiser à la PP (moins de 21'150.- par année) et il n'y a pas de raison qu'ils soient engagés comme personnel fixe. En cas d'engagement fixe, le poste doit être mis au concours et faire l'objet d'une offre d'emploi publique. Le poste ne leur serait donc pas garanti. De plus, souvent la situation les arrange, car ils peuvent se libérer plus facilement de leurs obligations envers l'employeur.*

*Avant il y avait deux manières de traiter les employés communaux : le statut du personnel réglait les contrats fixes de travail et le CO ceux des travailleurs auxiliaires. Aujourd'hui le règlement du personnel regroupe les 2 types de contrats de travail.*

### **Pourquoi ne pas faire une mise au concours ?**

*Il y a 80 auxiliaires, ce sont des emplois précaires car les gens restent deux ans puis partent et à chaque départ on devrait remettre la place au concours, ce serait trop compliqué.*

### **Dans quels secteurs trouve-t-on des auxiliaires ?**

*Les auxiliaires sont employés comme nettoyeurs, maîtres de bain, pour l'accompagnement du jumelage, pour donner les cours de français, etc... C'est précaire mais cela arrange les personnes. Cette précarité est aussi pour la commune car les auxiliaires peuvent dire du jour au lendemain qu'ils ont trouvé un autre emploi. C'est aussi difficile pour la commune de retrouver des gens qui bossent bien.*

*C'est aussi un contrat assez souple qui arrange les personnes.*

### **Ne pourrait-on pas les annualiser ?**

*On ne les annualise pas, car elles partent souvent en cours d'année. De plus il y a des employés qui veulent partir de longues périodes pendant les vacances d'été. Il serait très compliqué de les annualiser dans ces circonstances.*

### **Ne pourrait-on pas mettre de côté pour les vacances comme les salaires horaires ?**

*Non, et si on met de côté la part destinée aux vacances et que le collaborateur part du jour au lendemain, ça devient trop compliqué à gérer. De plus si on annualise un salaire horaire, ce n'est plus un salaire horaire.*

## Annexe 2 :

### **Récapitulation des modifications demandées par la commission**

#### Art. 11.1 Exercice de la fonction

Les collaborateurs doivent exercer leur fonction avec conscience, courtoisie, efficacité et loyauté.

#### Art. 16. 5 Durée du temps de travail

Les heures de travail du dimanche, des jours fériés et de nuit, de 22h00 à 05h00, sont majorées de 50%. Les autres inconvénients... »

#### Art. 32 Treizième salaire

Pour autant que les relations de travail durent plus de trois mois, le collaborateur a droit à un treizième salaire.

#### Art. 41 Vacances\*

1. Les collaborateurs ont droit à des vacances payées selon les dispositions suivantes :
  - a) Jusqu'à 49 ans, le collaborateur a droit à 25 jours ouvrables de vacances payées par année.
  - b) Le collaborateur, dès l'année où il atteint l'âge de 50 ans, a droit à 30 jours ouvrables de vacances payées par année.

#### Art. 44 Jours fériés et chômés

1. Les jours fériés cantonaux et fédéraux autres que les dimanches sont fixés par la législation y relative.
2. Le jour de la fête de la saint Maurice (22 septembre) est considéré comme un jour férié.
3. Les jours chômés accordés sont les suivants :
  - Vendredi Saint
  - Lundi de Pâques
  - Lundi de Pentecôte
  - 24 décembre
  - 31 décembre
4. Les jours fériés ou chômés qui tombent sur un samedi ou un dimanche sont compensés jusqu'à concurrence d'un nombre de 10 jours de congés supplémentaires par année.

#### Art. 52.3 Prévoyance professionnelle

3. Le Conseil municipal peut décider de mettre les collaborateurs au bénéfice d'une retraite anticipée, après avoir vérifié que le collaborateur pourra continuer à vivre décemment. Dans ce cas, une compensation financière est payée jusqu'à l'âge légal AVS aux conditions suivantes : (...)

#### Art. 53.1 Fin des rapports de travail

- g) par la mise à la retraite anticipée.