Réponse au postulat de la Conseillère Chantal Bellon

Séance du Conseil communal du 19 juin 2023

Pour une mise à jour de la politique RH de la Commune

Postulat

Au cours de la séance du Conseil communal du 5 décembre 2020, la Conseillère Chantal Bellon a déposé un postulat ayant la teneur suivante :

« La commune de Lutry, avec ses 80 EPT (sans les apprentis) et ses 10'000 habitants, est un employeur important de la commune et du district. En ce sens, elle a un devoir d'exemplarité qui va au-delà de ses devoirs et obligation au sens légal du terme. La politique RH d'une entreprise ou d'une institution s'évalue notamment par l'analyse de son « règlement du personnel », lequel doit refléter au mieux les pratiques de l'employeur.

Le règlement du personnel de la commune de Lutry date de 2004. Il y a 16 ans, il remplaçait un règlement datant de 1977. Le contexte sociétal a évolué depuis 2024, par conséquent l'employeur qu'est la commune de Lutry devrait à mon sens revoir et adapter son « règlement du personnel ». Cette démarche lui permettrait de mettre à jour ce document clé, en y intégrant les nouvelles pratiques adoptées depuis 2004, comme par exemple celles liées à l'égalité salariale et le congé paternité. Mais cette même démarche lui permettrait aussi de répondre à des questions devenues aujourd'hui incontournables et intrinsèquement liées à une gestion des RH responsable. Je pense par exemple aux questions suivantes :

- *Quels sont les instruments mis en place en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie privée ? A Lutry, la crise COVID a visiblement mis le doigt sur les limites du parc informatique et les possibilités de télétravail, que ce soit pour les hommes ou pour les femmes. Que fait la commune de ce constat ? De même, la flexibilité du temps de travail et les temps partiels sont-ils soutenus au sein de l'administration, autant pour les hommes que pour les femmes ? Si oui, de quelle manière ?*
- *Que fait la commune pour rendre accessibles tous les postes, à tous les échelons de la hiérarchie, à tous les genres ? Aujourd'hui, 100% des postes de chefs de services sont occupés par des hommes. Pourquoi ? et que faudrait-il faire pour équilibrer cette donnée ?*
- *Quels sont les instruments mis en place pour lutter contre le harcèlement psychologique et sexuel ainsi que contre les comportements sexistes au sein même de l'administration, mais également dans les interactions qu'entretiennent les employé.e.s de la commune avec la population ?*

Par ce postulat, j'invite la municipalité à mettre à jour son règlement du personnel, mais surtout à s'interroger sur son propre rôle en tant qu'employeur, sur ses pratiques formelles et informelles, sur les raisons qui font que 100% des postes de chefs de services sont occupés par des hommes. A l'avenir, que souhaite-t-elle et que souhaite-t-on comme administration communale ?

Je vous remercie de votre attention, Chantal Bellon, pour le groupe Les Vert.e.s »

Réponse de la Municipalité

Préambule

La Municipalité, dans son Programme de législature 2021-2026, s'est fixé pour objectif de renforcer la position de la Commune de Lutry en tant qu'employeur moderne et attractif, à même d'attirer les talents, en adaptant son environnement et ses conditions de travail aux tendances actuelles du monde professionnel.

La réponse de notre Autorité au présent postulat vise à préciser ses intentions et communiquer un cadre temporel indicatif des opérations visant à la refonte du Statut du personnel communal et de l'échelle des salaires.

Contexte

L'actuel Statut du personnel communal a été mis en œuvre il y a 19 ans, soit en avril 2004. Quelques adaptations ont été opérées au fil du temps et de l'évolution du cadre règlementaire au travers de directives d'application ou d'avenants qui ont permis, notamment, d'intégrer quelques nouvelles pratiques (congé paternité, horaire variable, etc.). Ces ajouts incrémentaux ont certes permis de faire évoluer ce corpus, mais l'ont également complexifié et rendu peu lisible.

On relèvera en somme que le Statut du personnel n'est plus en complète adéquation avec les standards actuels d'une administration publique moderne et avec l'évolution de conditions sociétales ayant un impact majeur sur le monde du travail.

L'actuelle échelle des salaires, intrinsèquement liée au statut du personnel, manque quant à elle de flexibilité dans la détermination de la progression individuelle des collaborateurs.

Objectifs

L'objectif général fixé par la Municipalité est de disposer, d'une part, d'un cadre réglementaire actualisé, mieux adapté aux attentes des collaborateurs et des besoins d'un employeur moderne, intégrant les dernières évolutions dans le domaine de la gestion des ressources humaines et, d'autre part, permettant de maintenir l'attractivité des emplois de la Commune de Lutry, tout en veillant à la maîtrise des coûts liés au personnel.

La volonté est de continuer d'offrir des conditions de travail et des salaires conformes au marché, d'attirer et de fidéliser des collaborateurs compétents et motivés afin de maintenir des prestations de qualité pour la population et les partenaires de la Commune.

A ce titre, l'accent sera notamment mis sur :

- L'adaptations du temps de travail, des horaires, des vacances et congés ;
- Les outils de fidélisation ;
- La protection des collaborateurs et le renforcement des principes d'égalité salariale ;
- L'adaptation aux nouveaux modèles familiaux ;
- Les possibilités de flexibilisation des horaires et du lieu de travail ;
- L'élargissement des possibilités de temps partiel.

Une meilleure mise en valeur des avantages déjà offerts par la Commune en tant qu'employeur sera également au cœur de la démarche.

Enfin, l'échelle des salaires devrait quant à elle évoluer dans le sens d'un système de progression clair pour tous, favorisant la motivation, permettant de reconnaître et récompenser les employés selon leur niveau de contribution et d'engagement.

Cadre temporel indicatif

La Municipalité souhaite mener à bien la refonte du Statut du personnel et de l'échelle des salaires durant la présente législature (2021-2026).

Le calendrier indicatif est le suivant :

Etape du projet	Echéance indicative
Définition et adoption par la Municipalité des principales orientations du processus de refonte du Statut du personnel et de l'échelle des salaires	3e trimestre 2023
Désignation d'une Commission du personnel communal	1er trimestre 2024
Présentation des objectifs et orientations à la Commission du personnel communal	1er trimestre 2024
Elaboration du nouveau Règlement du personnel communal et de son échelle des salaires	3e trimestre 2024
Validation intermédiaire par la Municipalité	3e trimestre 2024
Examen par un juriste spécialisé en droit du travail	3e trimestre 2024
Examen préalable par la Direction générale des affaires institutionnelles et des communes (DGAIC)	4e trimestre 2024
Présentation à la Commission du personnel communal	4e trimestre 2024
Retours de la Commission du personnel communal et éventuelles adaptations	1er trimestre 2025
Validation par la Municipalité	1er trimestre 2025
Présentation du projet à l'ensemble du personnel communal	1er trimestre 2025
Elaboration du préavis à l'attention du Conseil communal	2e trimestre 2025
Soumission du préavis au Conseil communal	3e trimestre 2025
Approbation par la Cheffe du Département des institutions, du territoire et du sport (DITS)	4e trimestre 2025
Entrée en vigueur	1er janvier 2026

Au vu de ce qui précède, la Municipalité considère avoir répondu au postulat de la Conseillère Chantal Bellon.

AU NOM DE LA MUNICIPALITE

Le syndic		Le secrétaire
Charles Monod		Patrick Csikos

Adopté en séance de Municipalité du 12 juin 2023.

Municipal délégué : M. Charles Monod