

Conseil communal Lutry, décembre 2020, Chantal Bellon

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

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 obligations 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 2004, 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 du COVID a visiblement mis le doigt sur les limites du parc informatique et les possibilités du 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,

SYN	AG	FIN			SI	POL	
R - 1 DEC. 2020							
VISAS							
	6						