

COMMUNE DE LUTRY

PREAVIS MUNICIPAL No 1079/2004

concernant

<p>Le nouveau statut du personnel de la Commune de Lutry</p>

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les Conseillers,

PREAMBULE

La gestion des ressources humaines est une préoccupation permanente de la Municipalité, sachant que les prestations du service public doivent être performantes et les plus économiques possible.

Le personnel communal nous donne satisfaction et répond à notre attente. Très rares sont les remarques ou plaintes reçues des citoyens de notre Commune concernant le comportement ou l'efficacité de nos employés qui connaissent bien leur mission et qui ont le sens du service public.

Cependant, l'évolution de la société en général rend indispensable une adaptation du statut de la fonction publique.

L'actuel statut du personnel de la Commune a été approuvé par le Conseil communal le 26 janvier 1977, abrogeant les dispositions de celui de 1962. De plus, en 1987, diverses modifications concernant une revalorisation des traitements étaient adoptées.

Depuis lors, certaines dispositions sont devenues obsolètes, voire illégales, notamment celles relatives à la procédure de recours (art. 75 et suivants). Quelques corrections de l'ancien statut ne permettant pas d'atteindre le but souhaité, c'est donc une refonte complète qui vous est soumise.

CHEMINEMENT SUIVI

L'élaboration du projet a débuté en 1999 par l'analyse de plusieurs statuts de communes de même importance. La première mouture ayant révélé quelques imperfections, l'ouvrage a été remis sur le métier en 2003 par l'entremise d'un groupe de travail formé d'une délégation municipale et de chefs de services. Ce laps de temps a permis en outre de tenir compte de statuts plus récents, notamment ceux des communes de Montreux 2001, Blonay 2002, Pully 2002, et la Tour-de-Peilz 2003.

Entre-temps, nous avons aussi pu prendre connaissance du nouveau statut de l'Etat de Vaud approuvé le 12 novembre 2001 par le Grand Conseil.

Le présent projet a été soumis le 5 février 2004 à l'avis préalable du Service de Justice et législation du Département des institutions et des relations extérieures et n'a suscité que des remarques relevant de la forme.

Le projet a été remis ensuite à tout le personnel communal qui a eu l'occasion de l'examiner avec les chefs de service et d'émettre ses remarques qui ont été récapitulées par le chef du personnel pour être soumises à la Municipalité. Il est intéressant de relever que le projet, dans son ensemble, a été bien accueilli par le personnel. Quelques propositions ont été reprises et intégrées dans le projet, tandis que pour d'autres, la Municipalité a maintenu son point de vue.

PRINCIPALES MODIFICATIONS

Il convient de relever tout d'abord qu'il a été procédé à une refonte complète de l'ordonnance des chapitres pour suivre un ordre chronologique cohérent, du début de l'engagement à la cessation des activités.

La plupart des articles sont suffisamment explicites et ne nécessitent pas un complément d'information. Cependant, pour certains d'entre eux, les commentaires qui suivent nous paraissent nécessaires.

Chapitres I et II

Le statut actuel procure aux fonctionnaires une quasi inamovibilité, quand bien même le licenciement restait possible dans certains cas et a été pratiqué à quelques reprises. Le statut devait servir à protéger les personnes dont l'activité est liée à l'autorité contre les pressions extérieures et les aléas de la politique. Aujourd'hui, il faut admettre qu'une telle protection ne se justifie plus.

Ainsi, la notion du statut de fonctionnaire est abandonnée au profit du principe du contrat d'engagement de droit public fondé sur les dispositions du Code des Obligations. La nomination à titre définitif après un an d'activité n'existe plus ; le temps d'essai est de trois mois au maximum avant confirmation ou non de l'engagement pour une durée indéterminée.

L'appellation « employé communal » remplace celle de « fonctionnaire ».

Chapitre III

Il s'agit principalement d'améliorations rédactionnelles et d'actualisation.

L'art. 15 a été assoupli ; en effet, la liberté d'établissement est un droit constitutionnel (art. 24 de la Constitution fédérale du 18 décembre 1998).

Cependant, comme toute liberté, elle n'est pas absolue ; pour certaines activités, où il est notamment nécessaire de pouvoir agir rapidement pour exercer ses obligations professionnelles, il peut s'avérer utile d'imposer le domicile dans le contrat d'engagement.

Chapitre IV

(art. 22) La formation complémentaire et la formation continue sont indispensables dans le monde du travail actuel, les exigences et la technique évoluant très rapidement.

(art. 23) L'entretien d'évaluation a été introduit à la Commune de Lutry en 1993. Il répond non seulement au besoin de l'employeur, mais aussi à celui des collaborateurs, qui disposent ainsi d'une évaluation de la qualité de leur travail. Cet entretien, pour être constructif, est appréhendé dans une optique d'amélioration des prestations ; il constitue un échange où les deux parties s'expriment librement et définissent les objectifs pour l'avenir, sans qu'il soit question de la progression salariale et sans poursuivre d'objectif disciplinaire. L'expérience de ces dernières années s'est révélée positive.

Chapitre V

(art. 24 et 27) Le nouveau statut introduit plus de souplesse dans la détermination du salaire, codifiant ainsi une pratique de plus de quinze ans. L'allocation de ménage de fr. 1'200.- par année est supprimée, de même que le complément pour un ménage de deux enfants, fr. 360.-, de trois enfants, fr. 600.-, de quatre enfants et plus, fr. 840.- par année.

(art. 25) Selon l'article 4, chiffre 9 de la Loi sur les Communes, « le Conseil communal délibère sur le statut des fonctionnaires communaux et la base de leur rémunération », c'est-à-dire l'échelle des salaires qui comprend 28 classes. Après examen, la Municipalité a décidé de maintenir cette base de rémunération qui a donné jusqu'à présent entière satisfaction.

Cependant, en comparaison avec l'échelle des salaires d'une douzaine de communes, il a été constaté que les salaires fixés par les deux premières classes - et qui ne sont d'ailleurs pas utilisées -, n'étaient plus d'actualité, les minimas déterminant un salaire de départ à fr. 2'600.- brut par mois. Elles ont donc été supprimées.

La nouvelle échelle soumise à votre approbation, sera considérée comme étant adaptée à l'indice de novembre 2003.

Sur le plan global, l'introduction de cette nouvelle échelle des salaires n'aura pas d'influence sur la masse salariale. En d'autres termes, chaque employé bénéficiera de l'acquis de son salaire actuel ; seuls les éléments constituant le montant total du salaire seront modifiés ; ainsi, l'allocation de ménage et la participation communale à l'assurance maladie seront intégrées à l'échelle des salaires et par voie de conséquence au salaire de base.

(art. 28) L'allocation de résidence est augmentée de fr. 1'200.- à fr. 2'400.- pour tenir compte des conditions du marché du logement à Lutry.

(art. 30) Le principe de l'augmentation automatique du salaire est aboli. Il est tenu compte des performances et les augmentations statutaires sont remplacées par des hausses de salaire personnalisées.

(art. 31) Le principe de l'indexation automatique des salaires au coût de la vie n'est pas maintenu. La Municipalité peut décider, en tenant compte par exemple de la conjoncture économique et de la situation financière de la Commune, d'adapter totalement, partiellement ou de ne pas indexer tous les salaires.

(art. 32) L'employeur doit pouvoir de façon tangible reconnaître des prestations particulièrement élevées ou un travail qui sort de la norme. L'octroi d'une prime permet de marquer sur le moment même cet effort particulier. Elle peut être individuelle ou distribuée à une équipe.

(art. 33) La prime de fidélité, supprimée en 1987, avait été instaurée en 1972 et représentait, à l'époque, une ébauche du 13^{ème} salaire. Les nouvelles modalités proposées sont simples et récompensent mieux les employés fidèles à la Commune.

(art. 37) Cet article a été entièrement refondu pour tenir compte des dispositions généralement appliquées en matière de couverture de salaire en cas d'absence pour cause d'accident ou de maladie

Chapitre VI

(art. 42) La durée du travail sera réduite d'une demi-heure par semaine sans qu'il soit nécessaire d'engager du personnel supplémentaire.

Chapitre VII

(art. 45) Pour récompenser les employés qui occupent leur poste depuis plus de cinq ans, il est prévu de passer progressivement de 20 à 25 jours la durée des vacances jusqu'à l'âge de 50 ans révolus.

Chapitres VIII à XI

Ces chapitres n'appellent pas de commentaires particuliers.

Chapitre XII

Les dispositions des art. 56 à 58 se réfèrent largement aux dispositions du Code des obligations en ce qui concerne les différents motifs de la cessation d'activité.

Chapitres XIII et XIV

Ces chapitres n'appellent pas de commentaire.

INCIDENCES FINANCIERES

Les améliorations offertes au personnel par le nouveau statut entraîneront une dépense supplémentaire annuelle de l'ordre de fr. 80'000,--.

Il s'agit d'une part de l'intégration dans les salaires de l'allocation de ménage et de la participation à la prime d'assurance maladie, et d'autre part, de l'amélioration de la prime de fidélité et de l'allocation de résidence.

De plus, il y a lieu de tenir compte de l'accroissement de la part patronale à la CIP et à l'AVS.

