



Conseil communal du Chenit

RAPPORT

de la Commission du Conseil communal nommée le 21.02.2024

Objet : Préavis n° 01/2024

Révision du règlement du personnel

*Au Conseil communal du CHENIT,
Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs,*

La Commission susmentionnée s'est réunie le mardi 4 mars 2024 à la salle de la Municipalité pour étudier le préavis N° 01/2024. A cette occasion les conseillers et conseillers présents étaient :

- UDI : Mme Françoise Reymond
- Rose / Vert-e-s : Mme Fabia Meylan, M. Frédéric Guyon et votre serviteur, désigné et confirmé en qualité de président et rapporteur.
- Monsieur Christophe Leuenberger était excusé

Etaient également présents pour la Municipalité, Mme Carole Dubois, Vice-syndique et M. Olivier Baudat, Syndic. Ils étaient accompagnés par Mme Stéphanie Buttet, responsable des RH et M. Philippe Rupp, Secrétaire municipal.

Nous tenons ici à remercier ces 4 personnes pour les échanges ouverts et constructifs, les informations et réponses apportées aux questions des commissaires, ainsi que de leur disponibilité.

Le projet qui nous est soumis reprend à 90% celui qui faisait l'objet du préavis N° 19/2023. Pour rappel, la même commission (Mme Anne Descuves remplaçant alors M. Frédéric Guyon) s'était réunie le 14 novembre 2023 pour effectuer un long travail de relecture et de comparaison des articles avec l'actuel Règlement du personnel de 2013. Ce travail avait été reconnu par les représentants des autorités exécutives, qui naturellement avaient participé à dite séance.

Il en était ressorti un rapport proposant 16 amendements, lesquels émanaient de la commission mais aussi en partie de M. Raymond Lavanchy qui avait de son côté décortiqué les documents du préavis.

Après la remise du rapport par la commission, la Municipalité avait statué positivement pour 14 des 16 amendements, maintenant pour 2 articles sa position (Article 4.2 et 4.3). Toutefois, M. Raymond Lavanchy, pas entièrement satisfait du travail accompli par la commission, annonçait vouloir déposer plusieurs sous-amendements lors du Conseil communal de décembre 2023.

Devant le risque de flou dans la compréhension des enjeux, pour rappel les sous-amendements doivent être votés avant les amendements, lesquels en cas de refus des sous-amendements sont mis aux votes avant les articles d'origines (il peut donc y avoir jusqu'à 3 votes pour les mêmes articles !), ainsi que devant le risque de non validation par les services juridiques du canton de certains textes amendés, la Municipalité avait décidé de retirer tout bonnement son préavis.

Le nouveau règlement qui est soumis aujourd'hui intègre pleinement les 14 amendements précités, de la commission N°19/2023.

M. Ph. Rupp, Secrétaire municipal, a reçu M. Raymond Lavanchy en date du 08.02.2024. A l'issue de cette séance et après quelques derniers échanges avec le service juridique cantonal, les derniers différents (par exemple l'Article 60 lit a été supprimé) ont pu être levés, à la satisfaction de tout le monde.

Pour ce qui concerne les deux articles 4.2 et 4.3, la Municipalité tient à conserver le texte d'origine. La Commission du préavis N° 19/2023 avait amendé ces textes de la manière suivante :

3	4.2	Les mises au concours devraient se faire en interne et publique	Toute place vacante fait l'objet d'une mise au concours publique, sauf cas d'urgence. Les postes vacants sont signalés en priorité à l'interne. ~~Exceptionnellement, un poste peut être repourvu par transfert, inscription ou appel sans mise au concours publique~~
3	4.3	Le délai semble trop long à la commission.	Ne sont pas tenus de faire l'objet d'une mise au concours publique les fonctions et postes de travail à repourvoir dont la durée n'excède pas ~~une année~~ <u>six mois</u> .

Après le développement de nouveaux arguments municipaux et d'assez longues délibérations au sein de la Commission N°01/2024

- L'amendement à l'article 4.2 est retiré à l'unanimité des membres
- L'amendement à l'article 4.3 est retiré à la majorité des membres

La Commission recommande toutefois que ces articles, traitant des places de travail disponibles au sein de la commune et donc des mises au concours, ce qui permet à tout un chacun, dont des citoyens, d'avoir connaissance d'éventuels futurs emplois, soient utilisés de manière aussi parcimonieuse et restrictive que possible.

Ainsi, avec le retrait des 2 derniers amendements de la Commission N° 19/2023, il n'y a aujourd'hui plus de contradictions entre le projet de la Municipalité et la position de la Commission.

Pour le reste quelques dernières coquilles d'écriture, d'accord, de majuscule ou de N° d'article seront corrigés dans la version finale et définitive.

Enfin, nous relevons globalement ci-après quelques points généraux, qui nous paraissent digne d'intérêt.

Généralités

- L'Annexe 2 qui est jointe au projet de règlement ne mentionne volontairement pas les fonctions, car il peut être assez aisé de recomposer le salaire de certaines fonctions, vu le nombre restreint de personnes dans certaines classes. Cependant, l'annexe 2 remise au personnel mentionne toutes les fonctions.
- Plusieurs documents, de compétences municipales, ne sont pas des annexes au règlement, tels que la définition des conditions d'engagement, la directive régissant les conditions d'augmentations ordinaires ou la directive concernant les indemnités forfaitaires.
- Des objectifs SMART (Spécifique/Mesurable/Atteignable/Réaliste/Temporel) sont en principe désormais individuellement fixés et font l'objet d'un entretien annuel avec chaque collaborateur en présence d'un membre de l'exécutif. D'ailleurs, il est à relever que l'entier de la Municipalité a suivi, il y a un certain temps, une formation sur la conduite d'entretien de collaboration.
- L'attractivité de la commune sur le marché du travail a fait l'objet de nombreux échanges, par exemple quant à la grille salariale (difficile de « régater » pour certaines fonctions avec le domaine privé), quant aux avantages divers ou en nature, etc. Un système d'indexation des salaires basé sur l'indice de référence de l'IPC (d'août à août) est d'ailleurs introduit (Art 14). La Municipalité admet que la reconnaissance officielle de la commune dans l'application de l'équité salariale (certification type Equal-Salary) pourrait être un argument de recrutement. Il est à relever toutefois que la commune est un employeur stable et fiable (système des annuités – augmentation de salaire fixe et linéaire). Une relation de proximité, de confiance et de connaissance mutuelle entre le personnel, la hiérarchie et l'exécutif est le garant d'un bon fonctionnement des services communaux, pour le bien du plus grand nombre.

La commission s'est également attachée à contrôler que les amendements acceptés en 2013 lors de la dernière révision du règlement communal étaient repris, si ce n'est 1 pour 1, mais en tout cas dans la forme et l'esprit. Il est ainsi apparu que l'actuel article 11.2 (Encouragement à la formation, entretien d'évaluation) n'était plus présent. Il sera intégralement repris et remplacera l'article 40.3 du projet.

L'actuel article 42 avait été amendé en 2013 avec l'ajout du mot *fédéral*. Or le nouvel article 29.1 ne reprend pas ce mot (*fédéral*). Après consultations juridiques, effectuées par le Secrétariat communal, il s'avère que la limitation fédérale sur les partenariats enregistrés uniquement pour deux personnes de même sexe a été abolie. De ce fait, il n'y a donc plus de sens de garder la précision de *fédéral* dans cette mention, d'autant plus que le mariage pour tous régit maintenant ce cadre-là (nouvelles situations).

Arrivé au terme de l'étude du préavis N° 01/2024 la Commission vous invite, Mesdames et Messieurs les Conseillers à accepter le règlement communal, tel que proposé.

Le Sentier, le 6 mars 2024

Au nom de la Commission

Jean-Luc Lecoultre, rapporteur.