

PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU CONSEIL COMMUNAL
DU 12 DECEMBRE 2014 A 20H.00 A L'HÔTEL DE VILLE D'OLLON

M. le Président Ferenc RABEL ouvre la séance.

M. le Président annonce que, pour cette séance, la fonction de secrétaire sera assurée « ad interim » par Mme Laetitia ACCIARDO, Conseillère communale, en l'absence de Mme Eliane JELOVAC.

En ce qui concerne les scrutateurs, M. le Président informe l'Assemblée que M. Vincent JOURDAIN a été désigné par le parti socialiste pour remplacer Mme Mélodie MORET qui s'est excusée tardivement de son absence. La scrutatrice-suppléante, Mme Maria DUARTE, devant s'absenter avant la fin de la séance, celle-ci ne peut pas officier.

L'appel dénombre 58 conseillers présents et 12 excusés.

L'ordre du jour est accepté tel que présenté, à savoir :

1. Communications du bureau du Conseil.
2. Adoption du procès-verbal de la séance du Conseil Communal du 10 octobre 2014.
3. Préavis n° 2014/13 - Révision du Statut du personnel.
Rapport de la Commission.
Préavis n° 2014/14 - Demande de crédits complémentaires au budget de fonctionnement et au compte des investissements de l'exercice 2014.
Rapport de la Commission des Finances.
Budget 2015 *Rapport de la commission des Finances.*
4. Rapport en réponse au postulat Theubet – « L'écologie en marche, aussi jusqu'à Ollon... »
(Ce document était joint à ceux transmis en septembre pour le Conseil du 10.10.2014).
5. Complément de réponse de la Municipalité d'Ollon à la motion déposée par M. le Conseiller Roberto VALTERIO, intitulée : Recyclage des briques à boisson.
6. Détermination des dates des séances 2015 du Législatif.
7. Communications municipales.
8. Propositions individuelles.

1. Communications du bureau du Conseil

M. le Président Ferenc RABEL indique qu'il n'y a pas de communication de la part du Bureau.

2. Adoption du procès-verbal de la séance du Conseil Communal du 10 octobre 2014

M. le Président Ferenc RABEL soumet à la discussion le procès-verbal de la séance du 10 octobre dernier.

La parole n'est pas demandée.

M. le Président communique qu'une correction a été demandée par Mme la Conseillère Susanne JUNGCLAUS DELARZE au sujet de la « norme v85 ». Cette modification est apportée au 3^{ème} paragraphe de la page 7 qui est corrigé comme suit : « Pour obtenir l'homologation à 30 km/h de la rue de la Distillerie, M. le Syndic Jean-Luc CHOLLET précise que les infrastructures ont été conçues de manière à respecter la norme « v85 » qui stipule que, pour qu'ils soient conformes, les aménagements en mobilier urbain doivent être suffisamment contraignants pour que 85 % des véhicules respectent la limite».

Le procès-verbal est soumis au vote de l'Assemblée qui l'adopte à l'unanimité.

3. Préavis n° 2014/13 - Révision du Statut du personnel communal

M. Bernard LAURENT donne lecture du rapport de la commission chargée d'étudier le préavis 2014/13 relatif au statut du personnel communal. La commission a étudié dans le détail les différents articles et a jugé nécessaire d'apporter des précisions à certains d'entre eux, par voie d'amendements. Ces derniers concernent les articles 10, 13, 23, 33, 36, 39, 41, 58, 60 et 63.

En conclusion, à l'unanimité de ses membres et sous réserve des 10 amendements déposés, la commission a accepté le préavis municipal.

M. le Président Ferenc RABEL propose que les Conseillers qui le souhaitent, interviennent au fur et à mesure de l'énumération des articles. Il indique également la procédure qui sera suivie pour le traitement des sous-amendements et amendements de la commission et de ceux déposés en début ou en cours de séance.

Art. 5 : Descriptif de poste

M. Stéphane COSANDEY demande quelle est la différence entre un descriptif de poste et un cahier des charges.

M. le Municipal Jean-Michel CLERC explique que la gestion des ressources humaines du personnel communal est basée sur le concept de l'IDHEAP (Institut des hautes études en administration publique) pour lequel MM. CLERC et VIGOLO ont suivi une formation. Ce concept préconise le descriptif de poste car c'est un document simple et concis qui décrit les missions principales du collaborateur alors que dans un cahier des charges « on se perd un peu dans des descriptifs de fonctions, de responsabilités, de tâches, etc., en étant jamais très sûr d'avoir tout appréhendé », selon M. CLERC.

Mme Susanne JUNGCLAUS DELARZE estime personnellement que le cahier des charges est une notion plus précise et, dès lors, demande sur quelles bases reposera l'évaluation des collaborateurs ?

M. le Municipal Jean-Michel CLERC répond que l'évaluation est basée sur le descriptif du poste, selon le concept mis en place. La première évaluation avec les collaborateurs a été de vérifier l'adéquation entre leur travail et celle du descriptif de leur poste, ce qui servira de fil conducteur pour les évaluations

futures. Par la suite, il y aura des objectifs qui seront fixés sur une mission choisie et décrite précisément, en relation avec le poste, mais la base sera toujours le descriptif du poste.

M. Dominique DIETRICH s'étonne alors que le dernier paragraphe de l'article 5 stipule qu'« en fonction de besoins particuliers, un cahier des charges peut compléter le descriptif de poste ».

M. le Municipal Jean-Michel CLERC répond que le descriptif de poste est le document « sine qua non » qui peut, pour certaines responsabilités, être complété par un cahier des charges.

Art. 10 : Temps d'essai

M. Bernard LAURENT, donne lecture de l'amendement déposé par la commission qui propose de modifier la durée du temps d'essai à 3 mois au lieu de 6 :

Le temps d'essai est fixé à 3 mois.

Pendant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment moyennant un délai de congé de sept jours.

Après le temps d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement.

Le temps d'essai est d'office prolongé de la durée d'un empêchement de travailler dû à la maladie, à un accident ou au service militaire.

M. LAURENT explique que cette modification répond simplement à l'application de l'art 335 du code des obligations.

M. le Président Ferenc RABEL met en discussion cet amendement.

M. le Municipal Jean-Michel CLERC explique que la durée de 6 mois du temps d'essai a été choisie suite à une récente mauvaise expérience. En effet, il relate un cas où tout s'est bien déroulé durant les trois premiers mois mais où, par la suite, de sérieux problèmes sont apparus avec la personne engagée. Il reconnaît que ce délai n'est pas conforme à la loi sur le travail mais signale qu'il a tout de même été validé aussi bien par le Service juridique cantonal que par l'avocat de la Commune...

M. le Président met en discussion l'amendement de la commission mais la parole n'est pas demandée. Il peut donc passer au vote.

Par 43 oui, 8 non et 1 abstention, l'amendement est accepté.

Art. 11 : Contrat d'engagement

M. Stéphane COSANDEY demande si la phrase « à défaut de résiliation, le contrat est réputé conclu pour une période indéterminée » sous-entend « à défaut de résiliation **au terme du temps d'essai**, le contrat est réputé conclu pour une période indéterminée. »

M. le Municipal Jean-Michel CLERC répond que c'est effectivement le sens à donner à cette phrase.

Art. 13 : Cessation des relations de travail

M. Bernard LAURENT donne lecture de l'amendement déposé par la commission :

« Les deux parties peuvent, d'un commun accord, mettre fin en tout temps aux rapports de travail.

Les rapports de travail prennent fin sans résiliation :

- a) à la fin du mois où le collaborateur a atteint l'âge de la retraite fixé par la loi sur l'Assurance vieillesse et survivants ;
- b) dès la date à laquelle le collaborateur est reconnu définitivement invalide (totalement ou partiellement) ;
- c) au décès du collaborateur ;
- d) à l'expiration du contrat de durée déterminée »

M. Bernard LAURENT indique que la commission a souhaité apporter une simple précision à la lettre a) en rajoutant « à la fin du mois ».

M. le Président met en discussion cet amendement mais la parole n'est pas demandée. Il peut donc passer au vote.

Par 57 oui et 1 abstention, l'amendement est accepté.

Art 13 : Cessation des relations de travail, lettre b)

M. Stéphane COSANDEY relève que le texte du projet de statut stipule que « les rapports de travail prennent fin sans résiliation : b) dès la date à laquelle le collaborateur est reconnu définitivement invalide (totalement ou partiellement).

Il rend attentif que si un collaborateur est partiellement invalide en cours d'emploi, cela sous-entend que le contrat de travail est automatiquement résilié. M. le Conseiller souhaite donc modifier la phrase de la lettre b) et ajouter un paragraphe après la lettre c), comme suit :

b) dès la date à laquelle le collaborateur est reconnu définitivement invalide à 100 % et à la suite des points c) et d) qui restent inchangés, ajouter le paragraphe : « En cas d'invalidité partielle, les possibilités de maintenir le collaborateur dans un poste adapté seront étudiées en collaboration avec l'assurance invalidité. Une résiliation du contrat de travail ne sera envisagée que si ces démarches ont démontrés l'impossibilité d'un remplacement dans un poste adapté au sein de la Commune d'Ollon ».

Pour M. COSANDEY, ces modifications tendent à protéger le collaborateur qui ne pourrait plus assumer son emploi. Il indique que l'assurance AI a décliné toute une série de mesures, notamment dans sa 5^{ème} révision, qui aide l'employeur à un remplacement dans un autre poste.

Dans le cas de figure où la Commune n'a pas de poste à repourvoir, Monsieur Gilbert FREYMOND demande ce qui se passe.

M. Stéphane COSANDEY répond que c'est bien pour cela que l'article précise « que si ces démarches ont démontrés l'impossibilité d'un remplacement ». Cette phrase sous-entend que la Commune n'est pas obligée de trouver une solution mais, cela la contraint d'enclencher une démarche, en collaboration avec l'AI ou des spécialistes en réinsertion professionnelle.

M. Bernard LAURENT comprend cette démarche mais fait remarquer que lorsqu'un cas est déclaré à l'AI, celle-ci a l'obligation légale de contacter l'employeur pour examiner les possibilités de réintégration du collaborateur. Il estime donc que l'amendement de M. COSANDEY va faire « double emploi ».

M. Stéphane COSANDEY rétorque qu'effectivement cette démarche est obligatoire mais que le statut du personnel stipule qu'une résiliation peut intervenir en cas d'invalidité.

M. Bernard LAURENT répond que ces démarches doivent être entreprise dès que le cas est déclaré à l'AI, soit bien avant sa décision finale. Dès que l'AI a connaissance du cas, des pistes sont étudiées pour trouver une solution. L'AI ne va pas attendre le dernier délai pour déclarer le collaborateur 100 % invalide.

Pour M. COSANDEY, le problème est que le délai de protection pour un employeur est variable, en fonction de la durée de l'emploi. Dans le cas de figure d'un collaborateur qui a travaillé 6 ans à la Commune, celui-ci bénéficie de 6 mois de protection. Passé ce délai, la Commune a toute latitude de licencier cet employé pour absence de longue durée. Selon M. le Conseiller c'est ce qui est cautionné par l'article 13 !

Selon M. COSANDEY, l'amendement qu'il propose engage simplement la Commune à enclencher les démarches « pro activement » auprès de l'AI. Il souligne qu'un dossier AI prend 2 ans pour être traité. L'acceptation de l'amendement protégerait aussi la Commune de devoir payer un salaire pendant une durée indéterminée.

M. le Municipal Jean-Michel CLERC indique que la Commune peut tout à fait aller dans le sens de cet amendement car c'est ce qui se pratique déjà. Les démarches auprès de l'AI s'effectuant très rapidement lorsqu'un cas se présente.

M. le Boursier Pierre VIGOLO demande la parole pour préciser que les nouvelles directives de l'AI imposent que le cas lui soit automatiquement annoncé lorsqu'il y a une absence de 30 jours (annonce précoce). Dès ce moment-là, l'AI ouvre un dossier et le processus se met en route. L'employeur doit alors remplir un questionnaire pour indiquer le type de travail du collaborateur, ce qu'il fait exactement dans son poste et là commence déjà des négociations en vue de sa réintégration. Ce processus va donc exactement dans le sens de l'amendement déposé par M. COSANDEY.

M. le Conseiller COSANDEY estime qu'il est utile de notifier cette précision dans le statut pour que les futures municipalités appliquent, elles aussi, cette façon de faire.

La parole n'étant plus demandée, M. le Président relit le sous-amendement déposé par M. COSANDEY relatif à l'art. 13 qui le modifie de la façon suivante :

[...]

Les rapports de travail prennent fin sans résiliation :

- a) Inchangé
- b) Dès la date à laquelle le collaborateur est reconnu définitivement invalide à 100 %
- c) Inchangé
- d) Inchangé

En cas d'invalidité partielle, les possibilités de maintenir le collaborateur dans un poste adapté seront étudiées en collaboration avec l'assurance invalidité (AI).

Une résiliation du contrat de travail ne sera envisagée que si ces démarches ont démontré l'impossibilité d'un remplacement dans un poste adapté au sein de la Commune d'Ollon.

Au vote, à main levée, cet amendement est accepté par 55 oui et 3 abstentions.

Art. 23 : Conduite pendant le travail

M. Bernard LAURENT lit le texte de l'amendement proposé :

« Les collaborateurs sont tenus de respecter les horaires de travail. Ils ne peuvent, sans l'autorisation expresse de leurs chefs, quitter leur travail, **consommer des boissons alcooliques durant l'exercice de leur fonction** et, en général, faire quoi que ce soit qui puisse entraver la bonne marche des services. Les nécessités du service et les cas spéciaux demeurent cependant réservés ».

M. LAURENT explique que la notion « d'entrer dans un établissement public » a été retirée par la commission car cela n'était pas en adéquation avec la situation du collaborateur qui va payer le plein du véhicule communal au Shop de la station BP qui est considéré comme un établissement public.

La discussion est ouverte. La parole n'étant pas demandée, il est passé au vote.

Par 50 oui, 7 non et 1 abstention, l'amendement est accepté.

Art. 29 : Interdiction de recevoir des dons

M. Stéphane COSANDEY demande ce qui est sous-entendu par « hormis les dons et pourboires d'usages ». Il avoue ne pas connaître ces notions et demande des précisions car il estime que l'interprétation de cet article peut varier sensiblement d'une personne à l'autre.

M. le Municipal Jean-Michel CLERC répond qu'il voulait éviter de donner des consignes et être bloqué par des données très précises mais le fait de se faire offrir un café ou même une assiette du jour reste dans le domaine de l'acceptable. Cela correspond à la notion « dons et pourboires d'usage ».

Art. 33 : Droit d'association et délégués syndicaux

M. Bernard LAURENT donne lecture de l'amendement de la commission qui demande de rajouter « reconnus par la Municipalité » dans le dernier paragraphe.

[...]

Les délégués syndicaux, reconnus par la Municipalité, ont droit au temps nécessaire pour l'accomplissement de leur mandat mais au maximum trois jours par année, par délégué.

La discussion est ouverte :

M. le Syndic Jean-Luc CHOLLET pense qu'il y a confusion entre l'art. 33 Droit d'association et délégués syndicaux et l'art. 34 Délégation des collaborateurs. M. le Syndic pense que l'art. 33 traite des syndicats et de leurs délégués qui sont des gens extérieurs de l'administration communale. Il ne croit donc pas que la Municipalité puisse choisir « ses ennemis ». Il considère qu'il faut vraiment faire la distinction entre ses 2 articles.

M. Bernard LAURENT répond à M. le Syndic que cet article reconnaît le droit des collaborateurs d'appartenir à un syndicat et de se faire représenter par des délégués dans le cadre d'une négociation. Ce

sont ces délégués syndicaux qui doivent être reconnus par la Municipalité en tant qu'interlocuteurs. Ce sont des collaborateurs travaillant au sein de l'administration communale.

M. Robert SCULATI explique qu'il est nécessaire de définir le nombre de délégués pour éviter que 60 personnes se considèrent comme délégués syndicaux. Sans cette précision, ces 60 collaborateurs pourraient prétendre aux 3 jours de congé auxquels a droit un délégué pour accomplir son mandat.

La parole n'étant plus demandée, M. le Président passe au vote de l'amendement qui est accepté par 48 oui, 3 non et 7 abstentions.

Art. 36 : Durée du travail

M. Bernard LAURENT donne lecture de l'amendement déposé par la commission qui modifie le dernier paragraphe de l'article, à savoir :

[...]

Lorsque le temps de travail dure au moins 3 heures consécutives, une pause de 15 minutes, comprise dans l'horaire de travail est accordée. Sauf autre autorisation, la pause s'effectue sur le lieu de travail.

M. LAURENT explique que les personnes qui travaillent à 50 %, l'après-midi, ont aussi droit à une pause puisque leur temps de travail dure plus de 3 heures consécutives. De ce fait il ne faut pas que le moment de la pause soit spécifié par : « le matin ».

La discussion est ouverte :

A la lecture de cet article, Mme Susanne JUNGCLAUS DELARZE interprète qu'un collaborateur qui travaille à plein temps a droit à 2 pauses dans la journée.

M. Bernard LAURENT répond que la loi sur le travail stipule que toutes les interruptions de travail sont calculées y.c. les repas et sont de 15 min. si la durée de travail est de plus de 5h.30, 30 min. si elle dure plus de 7 heures, 1h.00 si elle dure plus de 9h.00.

Pour Mme JUNGCLAUS DELARZE la pause de midi n'est pas à contester mais relève que, dans la plupart des corps de métier, il n'y a qu'une pause de 15 min. le matin. Mme la Conseillère n'est pas opposée à ce que 2 pauses journalières soient autorisées mais il faut que cela soit précisé. S'il est dit que toute période de plus de 3 heures donne droit à 15 min. de pause, cela équivaut à une pause le matin et une l'après-midi pour un emploi à plein temps.

M. Philippe PASTOR confirme qu'effectivement, dans les métiers de la construction, il n'y a qu'une pause le matin. Il est peu enclin à octroyer 2 pauses journalières, en regard du total d'heures non travaillées que cela représente en fin d'année.

Mme Marie OULEVEY CIOMPI propose que l'article stipule simplement que les collaborateurs ont droit à une pause une fois par jour. Cela ne discriminerait pas les personnes qui travaillent que l'après-midi.

M. Bernard LAURENT précise que l'amendement déposé par la commission ne propose pas 2 pauses.

La parole n'étant plus demandée, l'amendement de la commission est soumis au vote.

Avant le vote, Mme Susanne JUNGCLAUS DELARZE souhaite entendre la position de la Municipalité et son interprétation quant à ces périodes de travail. 2 périodes = 2 pauses ?

Pour M. le Syndic Jean-Luc CHOLLET, il est indiscutable que la loi donne droit à 2 pauses par jour pour un emploi à 100 %. Toutefois, si la volonté du Conseil est de n'autoriser qu'une pause, il faut préciser dans le statut « une pause de 15 min. comprise dans l'horaire de travail est accordée une fois par jour ».

Suite à cette intervention, M. le Président demande si quelqu'un veut déposer un sous-amendement allant dans ce sens.

Mme Diane MORATTEL se propose pour rédiger et déposer un sous-amendement.

Cette discussion se déroule dans le brouhaha et M. le Conseiller Philippe PASTOR intervient pour rappeler que, pour toute intervention, la parole doit être demandée et que les intervenant doivent se lever. Il remercie chacun de respecter ce protocole.

En attendant la rédaction du sous-amendement, M. Neil KIRBY profite de demander des explications sur le total annuel de 2158 heures qui est mentionné à la lettre b) de l'article 36.

M. le Municipal Jean-Michel CLERC répond que c'est une moyenne d'heures mais concède qu'elle n'est pas tout à fait précise. Il y a quelques variations si l'on se base sur 365 ou 366 jours/an. M. le Municipal demande si l'Assemblée souhaite que calcul des heures annuelles soit refait.

M. le Conseiller KIRBY répond que sa question ne visait pas à créer un embarras mais que c'était juste une question de compréhension.

M. le Municipal CLERC indique qu'il a participé à la démarche « Orchidée » de l'Etat de Vaud et que les heures de travail avait été tirées de moyennes. Un total de 2'170 heures/année avait été retenu comme base. Pour arriver à ce chiffre, des éléments comme : le temps de travail, la déduction des vacances, des arrêts maladie, des congés divers, du service militaire etc., ont été pris en compte. M. le Municipal estime que le calcul de la Commune est plus précis que celui du Canton.

M. Neil KIRBY est satisfait des explications reçues.

Le sous-amendement relatif à l'article 36 est déposé, muni des 5 signatures réglementaires. Mme Marie OULEVEY CIOMPI donne lecture de la proposition de modifier le dernier paragraphe comme suit :

[...]

Lorsque le temps de travail dure au moins 3 heures consécutives, une pause de 15 minutes, comprise dans l'horaire de travail, est accordée une fois par jour. Sauf autre autorisation, la pause s'effectue sur le lieu de travail.

M. le Président ouvre la discussion :

Pour M. Pierre MEYLAN il semble qu'il y ait une incohérence dans cet amendement car cela veut dire qu'un employé qui travaille 3 heures par jour, le matin, a droit à une pause, au même titre que l'employé qui travaille 8 heures. Ce n'est pas logique à ses yeux.

M. Georges CRAUSAZ partage l'avis de M. MEYLAN et pense que la gestion de la pause risque d'être problématique dans les Services où il y a des employés qui travaillent à temps plein et d'autres seulement l'après-midi.

La parole n'étant plus demandée, M. le Président Ferenc RABEL soumet au vote le sous-amendement. Celui-ci est accepté par 39 oui, 9 non et 10 abstentions.

Après quelques hésitations sur la façon de procéder et de traiter l'amendement, il est rappelé à l'Assemblée qu'elle doit se prononcer sur le sous-amendement et sur l'amendement. Si les 2 sont acceptés, ils seront mis en concurrence pour une décision finale.

M. le Président relit donc l'amendement déposé par la commission et le soumet au vote.

Par 42 non, 11 oui et 5 abstentions, l'amendement de la commission est refusé par 42 non, 11 oui et 5 abstentions.

C'est donc le texte du sous-amendement qui modifie l'article 36.

M. Georges CRAUSAZ réitère ses précédentes remarques et regrette la décision prise par le Conseil.

Art. 37 : Heures supplémentaires, indemnités pour inconvénients de service

Au sujet des heures supplémentaires accomplies durant l'hiver, M. Philippe PASTOR demande si un employé qui part déneiger à 4h.00 du matin reste à son poste de travail jusqu'à 16h.30 ou est-ce qu'il s'arrête lorsqu'il a effectué ses 8 heures contractuelles.

Mme Lyne PERRET répond que l'employé travaille jusqu'à 16h.30 et reprendra ses heures supplémentaires en congé.

M. Philippe PASTOR rend attentif la Municipalité que la conduite professionnelle de véhicule est légalement soumise à des règles strictes au niveau du temps de conduite pour éviter les accidents. S'il consent qu'il y a de temps en temps des exceptions, notamment lors d'importantes chutes de neige, il demande pourquoi les heures de travail contractuelles ne sont pas respectées. A son avis, cela éviterait un cumul d'heures supplémentaires, difficiles à récupérer, et un non-respect de la loi. Il demande ce que font les chauffeurs lorsqu'ils ont terminé leur tournée de déneigement.

Mme la Municipale Lyne PERRET répond qu'ils sont occupés à d'autres tâches de la voirie. Cependant, elle suppose que si les chutes de neige s'étendent sur plusieurs jours d'affilée, le contremaître libère ces employés au terme de leur tournée pour qu'ils puissent récupérer. Mme la Municipale va se renseigner et vérifier que cela se fasse dans les normes légales.

M. Philippe PASTOR hésite à déposer un amendement stipulant que les heures de conduite doivent être respectées. Il souligne que les chauffeurs de bus ou de camion sont amendés lorsqu'ils dépassent les heures autorisées et sont reconnus responsables en cas d'accident. Il ne trouve pas très logique que la Commune n'applique pas ces règles.

Mme la Municipale Lyne PERRET répond qu'elle va se pencher sur la question.

M. le Municipal Jean-Michel CLERC est d'avis qu'il n'est pas nécessaire de déposer un amendement mais il est sensible aux arguments fondés de M. PASTOR. Il s'engage à être particulièrement attentif pour que les Services concernés corrigent leur fonctionnement et s'organisent dans le respect des normes légales. Pour preuve, il demande que son engagement soit dûment protocolé au procès-verbal de la séance.

Art. 39 : Vacances

M. Bernard LAURENT donne lecture de l'amendement déposé par la Commission qui propose que les collaborateurs bénéficient de 25 jours de congé dès leur engagement à la place de « dès 20 ans révolus » tel que stipulé dans le projet de statut :

Les collaborateurs ont droit chaque année aux vacances payées ci-après :

25 jours :

Dès leur engagement et jusqu'à l'année où ils atteignent l'âge de 49 ans ;

[...]

Le reste de l'article n'est pas modifié.

La discussion est ouverte :

Mme Susanne JUNGCLAUS DELARZE a une question qui n'est pas ciblée sur l'amendement mais d'ordre général, par rapport à l'augmentation des jours de vacances pour toutes les catégories d'âge. Elle constate qu'au final cela représente un grand nombre de semaines non travaillées et se demande si cela a été chiffré et s'il a été prévu d'engager du personnel supplémentaire.

M. le Municipal Jean-Michel CLERC répond que lors des négociations avec le personnel cette problématique a été discutée et qu'il a été convenu que les collaborateurs devront effectuer le même travail dans un laps de temps plus court. Il n'y aura pas d'engagement de personnel supplémentaire. C'est le résultat d'un compromis entre les revendications de l'Association du personnel qui, au départ, demandait une semaine de vacances supplémentaires pour tous, et l'impact sur les finances communales. M. le Municipal est conscient que cette condition a suscité quelques remarques dubitatives dans les partis mais il espère que la parole donnée par les délégués du personnel communal sera respectée.

Pour M. Laurent PARIS cela sous-entend que les employés peuvent travailler plus vite... Il se dit quelque peu perplexe par ce qu'il vient d'entendre !

M. Philippe PASTOR demande combien d'employés travaillent pour la Commune.

M. le Municipal CLERC répond qu'il y a env. 80 collaborateurs.

M. Philippe PASTOR constate que l'augmentation des jours de vacances représente « beaucoup d'heures qui devront être rattrapées ». Il relève également qu'il y a plusieurs postes dans le budget qui font état de personnel auxiliaire. M. le Conseiller se demande comment ces heures de travail perdues vont être compensées pour que le travail soit malgré tout effectué.

M. le Municipal CLERC répond que le statut du personnel, présenté ce soir, est le résultat d'une négociation entre la Municipalité et les représentants du personnel communal. L'argumentation avancée par ceux-ci, notamment en comparaison avec le statut de l'Association intercommunale de la police du Chablais (EPOC), a paru légitime. Comme dit précédemment, les premières revendications ont été revues à la baisse après des négociations et d'entente avec le personnel communal. « C'est donc une proposition consensuelle qui est proposée au Conseil à qui il appartient, au final, d'amender, d'accepter ou de refuser ce statut ».

M. Philippe PASTOR estime que l'on ne peut pas comparer le statut d'un corps de police à celui du personnel communal et part du principe que celui-ci bénéficie déjà de pas mal d'avantages en

comparaison à ce qui est en vigueur dans le privé. Il cite par exemple la prise en charge de la moitié de l'assurance maladie et les conditions de la LPP.

M. le Municipal Jean-Michel CLERC rappelle que les policiers faisaient encore partie du personnel communal, il y a à peine une année. S'ils font dorénavant partie de l'Association intercommunale de police et que, par conséquent leur statut a changé, il n'en reste pas moins qu'ils travaillent aussi pour la Commune. Il y a donc forcément des comparaisons qui se font...

M. le Syndic Jean-Luc CHOLLET pense qu'il ne faut pas simplement additionner les heures non travaillées pour refuser l'augmentation des vacances. Il donne l'exemple de ce qui se passe déjà maintenant lorsqu'un collaborateur est en vacances et que ses collègues « mettent un coup de collier » pour pallier son absence. C'est justement ce à quoi s'est engagée la commission du personnel tout en étant consciente que la période sera plus longue.

M. le Conseiller Benoît FLEURY s'interroge pour le long terme car si le personnel actuel accepte de « donner un coup de collier » en sera-t-il de même pour la prochaine législature ? Il demande « quelles garanties peut-on avoir que cet engagement sera pérenne » ?

M. le Municipal Jean-Michel CLERC répond qu'aujourd'hui il y a un volume de travail qui est connu, avec des fluctuations momentanées et saisonnières mais il est clair que si la masse des tâches augmente, il faudra bien adapter le personnel en conséquence. M. le Municipal précise que c'est uniquement à cette condition que des engagements pourraient intervenir mais il fait confiance à l'engagement qui a été pris par le personnel.

En référence aux négociations qui se sont déroulées entre la Municipalité et l'Association du personnel communal, M. Laurent PARIS demande quels autres points ont été négociés pour arriver à ce consensus. Est-ce des revendications salariales ?

M. le Syndic Jean-Luc CHOLLET rapporte que les délégués avaient effectivement d'autres revendications, sur différents points, mais que les négociations n'ont pas abouti, la Municipalité n'étant pas d'accord. Par contre, l'augmentation des vacances lui a paru légitime en regard de ce qui se pratique dans le privé et de la tendance générale actuelle, preuve en est la récente votation pour 6 semaines de vacances.

M. Laurent PARIS rétorque que le peuple a refusé cette augmentation .

M. Olivier DUBI a participé aux négociations en tant que délégué du personnel et explique qu'avant de proposer cette augmentation, des renseignements ont été pris auprès des Communes de la région, du Canton et de différents corps de métier pour voir ce qui s'y pratiquait. Il en est ressorti que les 5 semaines de vacances étaient accordées dans la plupart des cas dès l'âge de 20 ans.

M. Robert SCULATI estime qu'une semaine supplémentaire de vacances aura plutôt tendance à avoir des effets bénéfiques au niveau de l'absentéisme et des accidents professionnels. En effet, les statistiques démontrent que les employés doivent constamment augmenter leur rentabilité ce qui finit par les rendre malades. A son avis, 5 semaines de vacances ne sont donc pas de trop. Il signale qu'à l'Hôpital du Chablais, il vient d'être accordé 6 semaines de vacances au personnel de plus de 40 ans et que « les gens sont aussi bien soignés qu'avant ! »...

M. Dominique DIETRICH indique que la corporation des boulangers et les métiers de la restauration accordent 5 semaines de vacances pour compenser un travail irrégulier au niveau des horaires. Le travail des samedis et dimanches ainsi que les jours fériés n'est pas payé à double. En l'occurrence, M. le Conseiller estime que l'augmentation des vacances n'est pas justifiée pour tout le personnel communal.

A son avis, il serait plus logique de faire une distinction avec les services qui ont un temps de travail irrégulier et qui mériteraient une semaine de vacances en plus.

M. Philippe PASTOR se demande si, avec cette augmentation des vacances, une hausse des impôts est à prévoir. Comme annoncé précédemment, il dépose un sous-amendement pour l'art. 39 dont le droit aux vacances est proposé comme suit :

[...]

Les collaborateurs ont droit chaque année aux vacances payées ci-après :

20 jours

Dès 21 ans révolus et jusqu'à l'année où ils atteignent l'âge de 39 ans

25 jours

Dès leur engagement et jusqu'à leur 20 ans révolus

Dès 40 ans révolus et jusqu'à l'année où ils atteignent l'âge de 49 ans

27 jours

Dès 50 ans révolus et jusqu'à l'année où ils atteignent l'âge de 54 ans

29 jours

Dès 55 ans révolus et jusqu'à l'année où ils atteignent l'âge de 59 ans

30 jours

Dès l'année où ils atteignent l'âge de 60 ans.

[...]

La discussion est ouverte sur ce sous-amendement :

M. Nicolas CROCI-TORTI demande si M. PASTOR peut commenter sa proposition.

M. Philippe PASTOR répond que les apprentis et les jeunes collaborateurs jusqu'à 20 ans ont droit à 25 jours alors que les employés de 21 à 39 ans ont droit à 20 jours de vacances. A partir de 40 ans le nombre de jours passe à 25 et il n'y a pas de changement par rapport à la proposition municipale en ce qui concerne les autres catégories d'âge.

La parole n'étant plus demandée, M. le Président passe au vote.

Après un premier comptage, le résultat est serré. M. RABEL demande alors un 2^{ème} vote de contrôle afin d'éviter toute ambiguïté. Au final, le sous-amendement est refusé par 28 non, 25 oui et 5 abstentions.

M. le Président soumet maintenant au vote, l'amendement déposé par la Commission chargée de l'étude du statut.

M. Bernard LAURENT rappelle que la commission propose que les collaborateurs bénéficient de 25 jours de congé « dès leur engagement » à la place de « dès 20 ans révolus » tel que stipulé dans le projet de statut. L'article 39 serait modifié comme suit :

Les collaborateurs ont droit chaque année aux vacances payées ci-après :

25 jours :

Dès leur engagement et jusqu'à l'année où ils atteignent l'âge de 49 ans ;

[...]

Au vote, l'amendement de la commission est accepté par 35 oui, 14 non et 9 abstentions.

Art. 41 : Longue absence

M. Bernard LAURENT donne lecture de l'amendement déposé par la commission qui propose de compléter le dernier paragraphe de la manière suivante :

[...]

Lorsqu'une absence entraînant une réduction de vacances survient après les vacances de l'année en cours, la réduction s'opère sur celles de l'année suivante, ou sur le dernier salaire en cas de fin des rapports de service.

La discussion est ouverte mais la parole n'est pas demandée. M. le Président passe au vote.

L'amendement de la commission est accepté par 56 oui, 1 non et 1 abstention.

Art. 45 : Congés spéciaux

Mme Diane MORATTEL propose 3 modifications à cet article pour lesquelles elle a rédigé des amendements distincts. Ceux-ci sont remis au Président, dûment contresignés par 5 Conseillers.

En préambule Mme la Conseillère se réfère au deuxième paragraphe de l'art. 44, qui stipule que « à l'exception des congés précisés aux articles spéciaux, tous les congés sont accordés contre compensation du travail, à moins de décision contraire de la Municipalité ». Mme la Conseillère interprète donc que tous les congés spéciaux répertoriés à l'art. 45 sont des congés rétribués et comptant comme temps de service. Partant de cette base pour le point 6, Mme la Conseillère propose 5 jours de congé au père en cas de naissance au lieu des 3 proposés dans le projet de statut. En effet, Mme MORATTEL considère que c'est un événement exceptionnel et que le père doit se sentir impliqué dès la naissance. En comparaison au congé paternité octroyé dans les pays nordiques c'est même un minimum ...

Dans la foulée, Mme MORATTEL propose également d'augmenter le point 5 de 3 à 5 jours de congé pour le père en cas d'adoption afin de lui permettre d'accueillir l'enfant à la maison. Elle considère que ces 2 points pourraient être réunis et notifiés par la phrase « 5 jours, au père, en cas de naissance ou d'adoption ».

Par ailleurs, Mme la Conseillère s'est demandée si les 3 jours prévus à l'art. 45 du projet de statut concernaient le père et la mère, si elle considère que l'art. 42, régissant le congé maternité, ne fait mention que de grossesse et d'allaitement. Aucune indication n'est faite pour l'adoption alors que cet événement est aussi exceptionnel, au même titre qu'une naissance.

Mme Diane MORATTEL s'est renseignée sur le sujet et a relevé que la Belgique accorde à la mère un droit de congé en cas d'adoption de 6 semaines au maximum si l'enfant a moins de 3 ans et de 4 semaines au maximum si l'enfant a plus de 3 ans. Pour l'Etat de Vaud, l'art. 35 de la loi sur le personnel notifie un congé d'adoption de 2 mois. Mme la Conseillère propose que la Commune suive cet exemple et octroie un congé d'adoption de même durée et le stipule au point 6 de l'art. 45. Elle souligne cependant que l'Etat n'a pas spécifié si ce congé est octroyé seulement à la mère ou s'il pouvait être envisagé que le choix soit laissé au père ou à la mère. Elle laisse ce point en suspend en l'absence d'avis juridique.

La 3^{ème} modification proposée par Mme MORATTEL concerne les congés pour enfant malade. Si le point 9 stipule qu'effectivement il peut être accordé « jusqu'à 5 jours par année civile en cas de circonstances particulières soumises à l'appréciation de la Municipalité. En principe, ces congés sont compensés », Mme la Conseillère estime qu'il serait nécessaire d'avoir un article spécifique pour les congés pour enfant malade afin qu'ils soient payés et comptés comme temps de service.

Pour terminer, Mme MORATTEL relit les textes de ses 3 amendements avant de les remettre à M. le Président. Ces amendements sont tous munis des 5 signatures réglementaires.

Au sujet des congés spéciaux, M. Stéphane COSANDEY demande une précision au sujet de l'énoncé du début de l'article car il a constaté que dans l'ancien statut il était dit : « Il est accordé au collaborateur un congé spécial » alors que le nouveau stipule : « Des congés spéciaux peuvent être accordés au collaborateur ». Pour M. le Conseiller : soit ils peuvent être accordés, par exemple à l'appréciation de la Municipalité ou du chef de Service et là c'est une condition, soit c'est une affirmation et il faudrait dire « sont accordés ». M. COSANDEY demande l'interprétation de la Municipalité.

M. le Municipal Jean-Michel CLERC répond que la question est pertinente car elle met en évidence une petite incohérence entre l'énoncé de l'article 45 du nouveau statut qui, de toute évidence, sous-entend que les congés « sont accordés » et son point 9 qui précise que la Municipalité peut accorder jusqu'à 5 jours de congé en cas de circonstances particulières soumises à son approbation. C'est justement pour cette formulation qu'il a été décidé, au moment de la rédaction, de dire « peuvent être accordés » au lieu de « sont accordés ». M. CLERC va réfléchir à trouver une autre phrase d'introduction, plus adaptée.

M. Bernard LAURENT pense qu'il est tout à fait possible de formuler la phrase d'introduction par « sont accordés » et de préciser au point 9 « ils sont accordés jusqu'à 5 jours » ce qui laisse la Municipalité libre de décider du nombre de jours.

M. Quentin RACINE annonce qu'il dépose, conjointement avec M. Nicolas CROCI-TORTI, un sous-amendement sur ce même article 45. Par cela, ils souhaitent modifier le point 1 en accordant 5 jours de congé au lieu de 4 pour le mariage et augmenter de 3 à 5 jours le congé du père en cas de naissance (point 6). Par ailleurs, pour accorder une marge de manœuvre à la Municipalité ils proposent d'ajouter à chaque point de l'article (1 à 7) le terme « jusqu'à ». Cela laisserait le choix du nombre de jours accordés.

M. Bernard LAURENT demande qui décidera du nombre de jours accordés ? La Municipalité ou les chefs de Service ? Il craint que si la décision est prise par les chefs de Service le terme « jusqu'à » devienne une source de problèmes et d'inégalités de traitement, chacun ayant son estimation personnelle.

M. le Syndic Jean-Luc CHOLLET craint aussi qu'avec cette notion « jusqu'à » on rentre dans l'arbitraire, que la décision soit prise par la Municipalité ou le chef de Service. Il est donc favorable à l'introduction de l'article par « sont accordés » et que pour le point 9 l'appréciation soit laissée à la Municipalité, de cas en cas.

M. Nicolas CROCI-TORTI est conscient qu'avec la formulation « jusqu'à » on est dans la problématique de l'interprétation personnelle. Il prend différents exemples pour expliquer sa réflexion, notamment celui du mariage d'un jeune collaborateur pour lequel il est accordé 5 jours et celui du remariage pour lequel, de l'avis de M. CROCI-TORTI, il n'est pas nécessaire d'accorder 5 jours !... Il estime que l'indication « jusqu'à » laisse une marge d'appréciation à la Municipalité.

Avec humour, M. le Syndic Jean-Luc CHOLLET se demande à partir de quel âge « on est un vieux marié » ?!...

La parole n'étant plus demandée, la discussion est close.

M. le Président Ferenc RABEL passe maintenant au vote des sous-amendement et amendement déposés pour l'article 45 Congés spéciaux. Pour cela, il commence par relire le 1^{er} sous-amendement de Mme MORATTEL qui propose une augmentation de 3 à 5 jours pour le congé paternité et la réunion des points 5 et 6 devenant le point 5 et stipulant : 5 jours, au père, en cas de naissance ou d'adoption.

La discussion est ouverte mais la parole n'est pas demandée.

Au vote, l'amendement n° 1 est accepté par 35 oui, 19 non et 4 abstentions.

l'Assemblée est maintenant invitée à se prononcer sur le 2^{ème} amendement de Mme MORATTEL qui demande : « nouveau point 6 : deux mois de congé maternité en cas d'adoption ».

La discussion est ouverte mais la parole n'est pas demandée.

Au vote, l'amendement n° 2 est refusé par 36 non, 14 oui et 8 abstentions.

M. le Président soumet au vote le 3^{ème} amendement déposé par Mme MORATTEL qui demande « 5 jours par année civile pour enfant malade ».

La discussion est ouverte :

M. Bernard LAURENT demande si c'est 5 jours consécutifs.

Mme Diane MORATTEL répond que ces jours sont répartis sur toute l'année.

M. Robert SCULATI demande si ces congés sont accordés avec ou sans certificat médical.

Pour les questions précédentes, M. le Municipal Jean-Michel CLERC pense qu'il est raisonnable de sous-entendre « par année » pour les congés pour enfant malade et avec certificat médical.

Mme Diane MORATTEL pense quant à elle que le certificat médical n'est pas indispensable. En effet, il se peut que la mère doive rester à la maison pour garder son enfant malade sans pour autant se rendre chez le médecin.

M. le Syndic Jean-Luc CHOLLET se réfère à la discussion qui a eu lieu entre la commission du personnel et la Municipalité, sur la problématique « de l'enfant malade » et qui est arrivée à la conclusion de « classer » ce cas de figure dans les 5 jours de congé pour circonstances particulières, soit le point 9 de l'art. 45.

Mme MORATTEL souligne que le point 9 spécifie que les congés accordés doivent être compensés, ce qu'elle souhaite justement éviter pour les congés en cas d'enfant malade.

M. le Syndic Jean-Luc CHOLLET répond qu'il est stipulé au point 9 « en principe ces congés sont compensés ». Cela laisse donc la liberté, à la Municipalité, de ne pas exiger de compensation de la part du collaborateur. Il reconnaît que cette question n'a pas été discutée avec la commission du personnel.

M. Gilbert FREYMOND estime que l'on peut faire confiance aux chefs de Service et à la Municipalité pour faire preuve de bon sens et d'humanité dans l'interprétation de cet article et dans l'évaluation du cas qui se présente.

Mme Claude-Eveline MONACHON se demande si l'âge de l'enfant ne devrait pas être défini.

M. Laurent PARIS approuve la rédaction du point 9 que la Municipalité propose dans le nouveau statut car cela lui laisse la liberté d'évaluer la situation au cas par cas.

Quelques interventions sont encore faites sur cette définition de « l'enfant » mais qui ne donnent pas d'indications plus précises.

M. le Président demande à Mme MORATTEL si elle maintient son amendement. La réponse étant affirmative, il est procédé au vote.

Par 38 non, 13 oui et 7 abstentions l'amendement n° 3 est refusé.

M. le Président Ferenc RABEL soumet à la discussion le sous-amendement déposé conjointement par MM. Quentin RACINE et Nicolas CROCI-TORTI dont la teneur est la suivante :

Des congés spéciaux peuvent être accordés au collaborateur dans les cas suivants :

1. Jusqu'à 5 jours à l'occasion de son mariage ou de la conclusion d'un partenariat enregistré ;
2. Jusqu'à 5 jours en cas du décès du conjoint, partenaire enregistré ou d'un enfant ;
3. Jusqu'à 3 jours en cas de décès du père ou de la mère ;
4. Jusqu'à 2 jours pour d'autres circonstances de familles importantes ;
5. Jusqu'à 3 jours en cas d'adoption ;
6. Jusqu'à 5 jours, au père, en cas de naissance ;
7. Jusqu'à 1 jour en cas de déménagement ;
8. Inchangé
9. Inchangé

Ce sous-amendement est mis en discussion :

M. Nicolas CROCI-TORTI a bien pris note avec satisfaction de l'augmentation de 3 à 5 jours de congé pour mariage et la naissance) qui vient d'être acceptée. Il indique que cette demande est aussi formulée dans l'amendement qu'il dépose avec M. RACINE mais qu'ils souhaitent, en plus, que l'article mentionne le nombre de jours de congé maximal qui peut être accordé à un collaborateur. Pour cela, ils demandent que les chiffres 1 à 7 débutent par « jusqu'à ». M. le Conseiller réfute le reproche que cela amène à des décisions arbitraires s'il se réfère à la notion de « en principe » qui vient d'être validée au point 9 de l'art. 45 !

M. le Syndic Jean-Luc CHOLLET ne pense pas que le terme « en principe » de l'art. 9 soit une notion arbitraire mais qu'il donne plutôt une petite marge de liberté dans l'appréciation des cas et pour un traitement humain des relations avec les employés.

M. le Président rappelle encore que le sous-amendement de MM. CROCI-TORTI et RACINE propose aussi 5 jours de congé au lieu de 4 pour le mariage.

La parole n'étant plus demandée, le sous-amendement est soumis au vote.

Le sous-amendement est refusé par 51 non, 3 oui et 4 abstentions.

M. le Municipal Jean-Michel CLERC propose que l'énoncé de l'art. 45 débute par la phrase : « Des congés spéciaux sont accordés au collaborateur » en lieu et place de « peuvent être accordé ».

Pour le bon ordre du protocole, cette proposition est soumise au vote de l'Assemblée qui l'accepte à l'unanimité.

Article 54 : Salaire en cas d'accident ou de maladie

M. Stéphane COSANDEY demande des explications sur l'avant-dernier paragraphe de cet article qui stipule que « dans les cas particulièrement dignes d'intérêt, la Municipalité peut aller au-delà des normes précitées. Inversement, elle peut réduire ses prestations ou les supprimer, lorsque l'accident ou la maladie est dû à une faute du collaborateur. M. le Conseiller voudrait savoir quels sont les cas de figure « particulièrement dignes d'intérêt » et, à l'inverse, les fautes en cas d'accident ou maladie qui pourraient aboutir à un non-paiement de salaire.

M. le Municipal CLERC donne l'exemple d'un collaborateur qui avait disparu durant un certain temps dans un pays étranger et où sa compagne s'est retrouvée dans une situation financière très difficile suite à la cessation de paiement du salaire. Face à cette situation, la Commune est revenue sur sa décision et a payé le salaire du collaborateur disparu à sa compagne. Celle-ci a également reçu une aide pour se rendre à l'étranger où, heureusement, son compagnon a été retrouvé. Ce genre de situation est considéré comme « un cas particulièrement digne d'intérêt ».

Pour ce qui pourrait amener à une réduction voire une suppression de salaire, M. le Municipal donne l'exemple d'un bûcheron qui se blesserait lors d'un accident de travail qui aurait pu être évité s'il avait été équipé de ses vêtements et de son matériel de sécurité obligatoires. Cela pourrait aussi être le cas pour la maladie de Lyme, s'il y a eu une négligence au niveau des consignes de protection.

Art. 58 : Gratification

M. Bernard LAURENT donne lecture de l'amendement déposé par la commission qui propose une nouvelle mouture du premier paragraphe de cet article, à savoir : « Les collaborateurs reçoivent une gratification extraordinaire après 10, 20, 30 et 40 années de service proportionnellement aux taux d'activité des cinq dernières années précédant le versement ».

Mme Diane MORATTEL estime que l'amendement proposé par la commission va dans le bon sens. Toutefois, les intervalles pour les gratifications extraordinaires étant de 10 ans, elle considère qu'il est préférable de faire une moyenne du taux d'activité sur les 10 dernières années précédant le versement. Elle explique que « si de la 11^{ème} à la 15^{ème} année de service une personne travaille à 100% puis de la 16^{ème} à la 20^{ème} année à 50 % et qu'on lui verse que 50 % de sa gratification, il n'y a pas mieux pour démoraliser et frustrer un collaborateur, ce qui n'est vraiment pas l'idée de ces gratifications ».

Mme la Conseillère dépose un sous-amendement qui propose de garder la formulation de l'amendement de la commission en ne changeant que la fin de la phrase du 1^{er} paragraphe de l'article, à savoir : Les collaborateurs reçoivent une gratification extraordinaire après 10, 20, 30 et 40 années de service proportionnellement aux taux d'activité des **dix** dernières années précédant le versement ».

M. le Municipal Jean-Michel CLERC répond que la Municipalité souhaiterait conserver le fonctionnement actuel mais qui n'est pas détaillé dans le statut. Il explique que la pratique qui est appliquée par le service du personnel prend en compte toutes les années de service du collaborateur et tous ses taux d'activité au fur et à mesure des années. C'est vraiment un calcul précis, bien plus que les 5 ans qui sont proposés par la Commission (rapport de M. LAURENT) ou les 10 ans du sous-amendement de Mme MORATTEL, selon M. le Municipal.

M. le Président met en discussion le sous-amendement de Mme MORATTEL. La parole n'étant pas demandée, il s'apprête à le soumettre au vote.

Mme MORATTEL, suite aux explications données par M. le Municipal Jean-Michel CLERC, retire son sous-amendement.

M. le Président met maintenant en discussion l'amendement de la Commission.

M. Robert SCULATI pense que la pratique actuelle de la Commune, décrite par M. le Municipal CLERC, est bonne mais qu'il faudrait la mettre par écrit.

M. le Municipal Jean-Michel CLERC propose de rédiger un texte mais ne conçoit pas de le faire ce soir. Il suggère d'y réfléchir et de l'intégrer au moment de la relecture finale pour laquelle il a été convenu, avec la commission, de corriger tous les petits problèmes grammaticaux et de ponctuations sans passer systématiquement par des amendements, avant l'impression.

M. le Président relit l'amendement de la commission avant de le soumettre au vote. Par 36 non, 2 oui et 20 abstentions, cet amendement est refusé.

M. le Municipal CLERC demande un vote de principe au Conseil pour savoir s'il souhaite faire figurer une phrase dans la rédaction finale du statut ou s'il s'en tient à la rédaction proposée ce soir.

Mme Susanne JUNGCLAUS DELARZE indique qu'elle a voté l'amendement sur la base de l'engagement de M. CLERC. Dès lors, elle estime qu'une nouvelle rédaction doit être faite.

M. le Municipal CLERC prend acte et indique que la pratique appliquée tacitement depuis des années sera notifiée, en toutes lettres, à l'art. 58. Le texte fera l'objet d'une communication municipale à la prochaine séance du Conseil.

Art. 60 : Traitement en cas de décès

M. Bernard LAURENT donne lecture de l'amendement déposé par la commission qui modifie le dernier paragraphe de l'article de la façon suivante : « par survivants s'entend : le conjoint/partenaire qui faisait ménage commun avec le défunt et les enfants de moins de 18 ans ou moins de 25 ans s'ils sont invalides, en apprentissage, aux études ou s'ils ont charge de famille. En cas de décès d'un collaborateur en service, les frais **funéraires habituellement reconnus sur le territoire helvétique** sont pris en charge par la commune ».

M. LAURENT explique que cette précision a été souhaitée par la commission pour éviter toute équivoque s'il devait y avoir le rapatriement d'un corps.

La discussion est ouverte. La parole n'étant pas demandée, il est procédé au vote.

L'amendement est accepté par 51 oui, 1 non et 6 abstentions.

Art. 63 : Assurance maladie

Mme Marlène PERRIER s'étonne que cet article soit maintenu dans le statut car la Caisse collective d'assurance n'existe plus. D'autre part, elle ne connaît aucun corps de métier qui prend en charge le 50 % de l'assurance maladie de ses employés. Elle estime que cet article n'a plus lieu d'être.

M. Bernard LAURENT répond que même si c'est une obligation légale, il faut maintenir le 1^{er} paragraphe qui stipule le devoir de s'assurer.

Mme Marlène PERRIER conçoit que ce paragraphe soit maintenu, même si elle n'en voit pas la nécessité.

M. le Municipal Jean-Michel CLERC répond que la prise en charge des 50 % de la prime d'assurance est établie depuis longtemps.

Mme PERRIER est étonnée de cette pratique et ne connaît personne à qui l'employeur paie 50 % de sa prime d'assurance maladie. Elle demande si les collaborateurs de l'Association intercommunale de police (EPOC) bénéficient du même avantage.

M. le Municipal CLERC demande à Mme PERRIER si, en revendiquant la suppression de cet article, elle souhaite abolir la participation de la Commune au paiement des primes d'assurance maladie à ses collaborateurs.

Mme Marlène PERRIER confirme son intention et dépose un sous-amendement, dûment contresigné par 5 Conseillers.

M. Robert SCULATI indique que la Commission a déposé un amendement « qui répondra à cette question » selon ses dires.

Avant la lecture de l'amendement déposé par la commission, M. Bernard LAURENT explique qu'une suppression de la participation communale au paiement de la prime d'assurance, entraînerait un problème juridique s'il s'avère que c'est un droit acquis. Même si ce n'est pas une certitude, il est fort probable que, du point de vue juridique, cette pratique coutumière soit reconnue comme un droit acquis. Dans ce cas, le personnel communal pourrait alors s'opposer à sa suppression.

Mme Marlène PERRIER suppose que cette pratique a été instaurée lorsque l'assurance collective du personnel communal a été créée.

M. Bernard LAURENT préconise à Mme PERRIER de déposer un sous-amendement pour notifier sa proposition.

M. Bernard LAURENT donne maintenant lecture de l'amendement déposé par la commission qui propose une modification du dernier paragraphe de l'art. 63 en précisant que « la participation est cependant limitée à 50 % de la cotisation moyenne cantonale du canton de résidence du collaborateur ».

M. le Conseiller explique que le seul élément connu est la prime moyenne des cantons puisque chacun est libre du choix de sa caisse d'assurance. Le montant des primes étant variable, ce n'est donc pas normal que la Commune rembourse, par exemple, Fr. 200.-- à un collaborateur et Fr. 50.-- à un autre. Il est donc proposé de rembourser à chaque collaborateur le même montant, soit le 50 % de la prime moyenne de son canton de domicile.

M. le Municipal CLERC indique, après avoir consulté M. le Boursier Pierre VIGOLO, présent ce soir, que cette participation sera juridiquement considérée comme un droit acquis, vu le nombre d'années qu'elle est en vigueur. Il semble que la même problématique se soit présentée à la Commune de Bex où la participation a été supprimée mais qui a dû être compensée par une augmentation de salaire.

M. le Municipal précise encore que la proposition d'appliquer la moyenne cantonale pour le remboursement ne pose pas de problème mais impliquera une nouvelle calculation puisque la base actuelle est tirée de la prime moyenne de la SUPRA (ancienne assurance collective de la Commune) et appliquée quel que soit le canton de domicile du collaborateur.

Mme Marie OULEVEY CIOMPI est membre de la commission qui a étudié ce statut et indique que la réflexion de celle-ci s'est fixée sur des cotisations moyennes cantonales du lieu de résidence car le système préconisé par la Municipalité lui paraissait injuste et peu équitable. En effet, un collaborateur domicilié sur le Valais toucherait en réalité une participation plus importante qu'un Vaudois puisque les primes sont plus basses en Valais.

M. le Municipal CLERC répond que les calculs qui ont été faits aboutissent à une augmentation de la participation communale de l'ordre de Fr. 60.-, celle-ci passant de Fr. 134'600.- à Fr. 134 660.-. Cette participation communale correspond à un taux de 2.38% de la masse salariale.

Comme les primes d'assurance maladie varient énormément en fonction de la franchise choisie, M. Neil KIRBY demande à la commission comment elle a considéré ces éléments. Quelle était la base du calcul ? Franchise maximum ou minimum ?

M. Bernard LAURENT, Président de la commission explique que le Canton a connaissance de toutes les primes et qu'il en fait une moyenne qui lui permettra, notamment, de fixer le montant des prestations complémentaires. C'est le seul calcul que la commission a estimé être homogène sur tout le canton et il est basé sur la franchise minimale.

M. Neil KIRBY demande si c'est le résultat de la moyenne des primes effectivement payées, toutes franchises confondues ?

M. Bernard LAURENT répond que le calcul est basé sur la franchise minimale.

M. Philippe PASTOR a relevé que le montant de la différence des primes d'assurance était de Fr. 60.--, entre les cantons de Vaud et du Valais, et il demande si ce montant est par personne, par mois, par année ?

M. le Municipal CLERC répond qu'il s'agit de la différence annuelle de participation communale. La comparaison a été faite entre les 3 cantons dans lesquels résident des collaborateurs, à savoir Vaud, Valais et Fribourg.

M. Philippe PASTOR pense que les collaborateurs habitants en Valais sont favorisés si l'on s'en réfère aux primes moins élevées dans ce canton.

M. Gilbert FREYMOND pense qu'il y a beaucoup trop d'incertitudes sur cet article, notamment celle de savoir si c'est un acquis ou pas et qu'il est difficile de se prononcer de manière objective. A son avis, cette pratique doit peut-être être remise en question. Il ne sait pas quelle procédure devrait être appliquée pour traiter cette affaire en toute connaissance de cause.

M. le Municipal Jean-Michel CLERC reconnaît qu'au moment de la rédaction du statut cet article n'a pas posé de problème. Ce sont les amendements déposés ce soir qui le mettent en lumière et le contestent. Pour la Municipalité c'était une pratique coutumière qui n'avait pas lieu d'être remise en question.

M. le Municipal indique que si le Conseil émet la volonté de supprimer cet article cela amènerait à un retrait du préavis. M. CLERC tient à souligner que la Municipalité n'a jamais eu l'intention de « forcer la main ». Il concède qu'elle n'a tout simplement jamais évoqué l'éventualité de supprimer sa participation au paiement de l'assurance maladie du personnel communal.

M. Nicolas CROCI-TORTI estime que l'on ne devrait pas totalement supprimer la participation communale mais plutôt la réduire et la réserver aux bas salaires. Il demande comment se pratique actuellement le paiement de cette participation. Est-ce que chaque collaborateur présente à la fin de l'année le récapitulatif des primes qu'il a payé ?

M. le Municipal Jean-Michel CLERC explique qu'en début d'année chaque collaborateur doit fournir une copie de sa police d'assurance et c'est sur cette base que le Service des Finances effectue le remboursement.

M. Benoît FLEURY estime qu'il y a un problème dans la rédaction de cet article 63 car l'assurance collective du personnel n'existant plus sa référence doit impérativement être supprimée. A son avis, l'amendement de la commission est plus précis. Par ailleurs, il considère que la participation de la Commune au paiement de l'assurance maladie de ses collaborateurs est un acquis.

M. Eric DIAB demande si « les 50 % correspondent au prorata de l'activité du collaborateur » ?

Pour répondre à l'intervention de M. FLEURY, le Municipal Jean-Michel CLERC indique qu'il faudrait rédiger un amendement pour modifier la phrase par « la participation est cependant limitée à 50 % de la cotisation de l'ancienne assurance collective du personnel communal ». Cela correspondrait à ce qui se pratique actuellement.

Quant à la question de M. DIAB, sur les « catégories » de personnel qui auraient droit ou non à la participation communale, M. le Municipal pense que l'on entre là dans la problématique du droit acquis et dès lors que cette notion n'est pas définie, il n'est pas possible d'entrer en matière. De l'avis de M. CLERC, il y a 2 possibilités de traiter cet article : soit de le laisser en l'état tout en précisant que la participation est limitée à 50 % de l'ancienne prime collective, soit de retirer le préavis car il n'est pas possible d'aller plus loin dans la décision sans être fixé sur la notion du droit acquis.

Si cette option devait être prise par le Conseil, M. le Municipal demande au Président de traiter néanmoins jusqu'au bout ce préavis de manière à être sûr qu'il n'y ait pas d'autres modifications à y apporter.

Mme Marie OULEVEY CIOMPI relève qu'il y a des différences annuelles de plus de Fr. 1'000.-- entre les moyennes cantonales Vaud/Valais et constate que le Canton de Vaud est divisé en 2 zones. Ces éléments confortent sa volonté de maintenir l'amendement de la commission.

M. Marc-Henri DUC demande quelle est la pratique des Communes voisines.

M. Gilbert FREYMOND a connaissance que certaines participent au paiement des primes par rapport aux salaires. Ce sont les plus bas salaires qui reçoivent le plus et il y a une limite salariale fixée, à partir de laquelle il n'y a plus de participation.

M. Nicolas CROCI-TORTI aimerait pouvoir prendre une décision en toute connaissance de cause et, pour cela, demande si cette participation n'incite pas les collaborateurs à choisir la franchise la plus basse, ce qui au final, augmente la charge financière de la Commune.

M. le Municipal CLERC demande à M. le Boursier Pierre VIGOLO de répondre car il a la connaissance pratique de la situation.

M. le Boursier répond qu'en fonction de l'amendement déposé par la commission, il a effectué une comparaison. Il a constaté qu'il n'y a quasiment aucun collaborateur qui arrive au montant maximum de prime qui peut être remboursé, quel que soit la base de calcul (prime de base SUPRA ou moyennes cantonales). Cela montre bien que les collaborateurs « regardent leur portemonnaie » et que ce n'est pas parce qu'ils reçoivent une participation de la Commune qu'ils contractent une assurance avec une prime élevée. Ils recherchent avant tout ce qui leur est favorable. M. VIGOLO indique qu'au final, si la Commune devait déboursier le montant calculé par rapport aux moyennes cantonales cela équivaldrait à

Fr. 155'000.-- alors que par rapport à la base SUPRA, la participation communale s'élève à Fr. 134'000.-. Ces chiffres montrent bien qu'il n'y a pas l'effet supposé d'une disparité entre les valaisans, les vaudois ou les fribourgeois parce que de toute façon le seuil maximum n'est pas atteint pour la majorité des employés.

M. Eric DIAB demande, sur les 80 collaborateurs, combien il y en a qui ont une franchise à Fr. 300.--.

M. le Boursier Pierre VIGOLO répond que le montant de la franchise choisie par le collaborateur n'a pas d'importance puisque le calcul pour le montant à rembourser est basé sur une franchise à Fr. 300.--, comme elle l'était dans l'assurance collective reprise par la SUPRA. Par ailleurs, on ne peut pas obliger les gens à choisir une franchise à Fr. 1'500.-- !

M. Dominique DIETRICH se demande s'il ne faudrait pas profiter de la révision de ce statut pour supprimer cet article qui, à ses yeux, n'a plus lieu d'être. Il pense qu'il vaudrait mieux augmenter le salaire brut des employés.

M. le Municipal Jean-Michel CLERC répond que cela impliquerait de revoir toutes les clés salariales ce qui représente un travail considérable, qui ne pourrait pas être effectué d'ici au 1^{er} janvier 2015.

La parole n'étant plus demandée, M. le Président Ferenc RABEL passe au vote des sous-amendement et amendement de l'article 63.

Le sous-amendement déposé par Mme Marlène PERRIER qui demande la suppression de l'article 63 est relu.

Au vote, ce sous-amendement est refusé par 21 non, 17 oui et 20 abstentions.

M. Bernard LAURENT relit l'amendement déposé par la commission qui propose de modifier le dernier paragraphe de la manière suivante : « Cette participation est cependant limitée à 50 % de la cotisation moyenne cantonale du canton de résidence du collaborateur ».

A main levée, cet amendement est accepté par 38 oui, 6 non et 11 abstentions.

M. le Président termine l'énumération des articles du statut du personnel communal avant d'ouvrir une discussion générale sur le préavis.

M. Philippe PASTOR demande à Mme la Municipale Lyne PERRET de rappeler le dernier paragraphe de l'article 36 aux employés de la voirie qui stipule que : « Lorsque le temps de travail dure au moins 3 heures consécutives, une pause de 15 minutes, comprises dans l'horaire de travail, est accordée. Sauf autre autorisation, la pause s'effectue sur le lieu de travail ».

Il souhaite ainsi éviter que des employés qui travaillent au sommet du Col de la Croix descendent jusqu'à Villars pour boire le café à 9h.00 !...

La parole n'étant plus demandée, M. le Président relit les conclusions du préavis qui tiennent compte des sous-amendements et amendements acceptés et invite l'Assemblée à se prononcer.

Au vote, à main levée, par 47 oui, 7 non et 4 abstentions,

LE CONSEIL COMMUNAL D'OLLON

DÉCIDE D'ACCEPTER LES AMENDEMENTS PROPOSÉS SUR LES DIFFÉRENTS ARTICLES MENTIONNES CI-APRÈS, dans leur nouvelle teneur :

1. Art. 10 Temps d'essai

Le temps d'essai est fixé à 3 mois.

Pendant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment moyennant un délai de congé de sept jours.

Après le temps d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement.

Le temps d'essai est d'office prolongé de la durée d'un empêchement de travailler dû à la maladie, à un accident ou au service militaire.

2. Art. 13 Cessation des relations de travail

Les deux parties peuvent, d'un commun accord, mettre fin en tout temps aux rapports de travail.

Les rapports de travail prennent fin sans résiliation :

- a) à la fin du mois où le collaborateur a atteint l'âge de la retraite fixé par la loi sur l'Assurance vieillesse et Survivants;
- b) dès la date à laquelle le collaborateur est reconnu définitivement invalide à 100 % ;
- c) au décès du collaborateur;
- d) à l'expiration du contrat de durée déterminée.

En cas d'invalidité partielle, les possibilités de maintenir le collaborateur dans un poste adapté seront étudiées en collaboration avec l'assurance invalidité (AI).

Une résiliation du contrat de travail ne sera envisagée que si ces démarches ont démontré l'impossibilité d'un remplacement dans un poste adapté au sein de la Commune d'Ollon.

3. Art. 23 Conduite pendant le travail

Les collaborateurs sont tenus de respecter les horaires de travail. Ils ne peuvent, sans l'autorisation expresse de leurs chefs, quitter leur travail, consommer des boissons alcoolisées durant l'exercice de leur fonction et, en général, faire quoi que ce soit qui puisse entraver la bonne marche des services. Les nécessités du service et les cas spéciaux demeurent cependant réservés.

4. Art. 33 Droit d'association et délégués syndicaux

Le droit d'association et de réunion est reconnu sous réserve des obligations que le présent statut impose et dans les limites du droit fédéral et cantonal. Les collaborateurs peuvent se faire représenter auprès de l'autorité communale par les mandataires de leur choix.

Les délégués syndicaux, reconnus par la Municipalité, ont droit au temps nécessaire pour l'accomplissement de leur mandat, mais au maximum trois jours par année, par délégué.

5. Art. 36 Durée du travail

- a) 41 ½ heures par semaine pour l'ensemble des collaborateurs;
- b) pour les collaborateurs dont la durée de travail varie selon les saisons, les horaires sont établis de façon à obtenir pour l'ensemble de l'année 2158 heures;
Les congés et vacances prévus aux articles 39 et suivants sont compris dans le total de 2158 heures par an;

Lorsque le temps de travail dure au moins 3 heures consécutives, une pause de 15 minutes, comprise dans l'horaire de travail, est accordée une fois par jour. Sauf autre autorisation, la pause s'effectue sur le lieu de travail.

6. Art. 39 Vacances

Les collaborateurs ont droit chaque année aux vacances payées ci-après :

25 jours :

dès leur engagement et jusqu'à l'année où ils atteignent l'âge de 49 ans;

27 jours :

dès 50 ans révolus et jusqu'à l'année où ils atteignent l'âge de 54 ans;

29 jours :

dès 55 ans révolus et jusqu'à l'année où ils atteignent l'âge de 59 ans;

30 jours :

dès l'année où ils atteignent l'âge de 60 ans;

Dans l'année où ils commencent ou quittent leurs fonctions, les collaborateurs n'ont droit à leurs vacances qu'en proportion du temps qu'ils passent au service de la commune.

7. Art. 41 Longue absence

Lorsque les absences du collaborateur pour cause d'accident non-professionnel ou de maladie, service militaire d'avancement ou volontaire ont dépassé 60 jours par an, les vacances sont réduites proportionnellement à la durée des absences sur la base de 1/12 par mois complet d'absence dès et y compris le 2ème mois d'absence.

Lorsqu'une absence entraînant une réduction de vacances survient après les vacances de l'année en cours, la réduction s'opère sur celles de l'année suivante, ou sur le dernier salaire en cas de fin des rapports de service.

8. Art. 45 Congés spéciaux

Des congés spéciaux peuvent être accordés au collaborateur dans les cas suivant :

1. 4 jours à l'occasion de son mariage ou de la conclusion d'un partenariat enregistrés ;
2. 5 jours en cas du décès du conjoint, partenaire enregistré ou d'un enfant ;
3. 3 jours en cas de décès du père ou de la mère ;
4. Jusqu'à deux jours pour d'autres circonstances de famille importantes ;
5. 5 jours, au père, en cas d'adoption ;
6. 5 jours, au père, en cas de naissance ;
7. 1 jour en cas de déménagement ;
8. Le temps nécessaire en cas de service obligatoire ou d'obligation publique. Le défraiement est examiné de cas en cas par la Municipalité.
9. Jusqu'à cinq jours par année civile en cas de circonstances particulières soumises à l'appréciation de la Municipalité. En principe, ces congés sont compensés.

9. Art. 60 Traitement en cas de décès

En cas de décès d'un collaborateur, la commune verse à ses survivants une indemnité correspondant :

- à un mois de traitement si sa collaboration avec la commune datait de moins de 5 ans ;
- à deux mois de traitement si sa collaboration avec la commune datait de plus de 5 ans.

Par survivants s'entend : le conjoint/partenaire qui faisait ménage commun avec le défunt et les enfants de moins de 18 ans ou moins de 25 ans s'ils sont invalides, en apprentissage, aux études ou s'ils ont charge de famille. En cas de décès d'un collaborateur en service, les frais funéraires habituellement reconnus sur le territoire helvétique sont pris en charge par la commune.

10. Art. 63 Assurance maladie

Les collaborateurs sont tenus de s'assurer auprès d'une caisse maladie (frais de guérison), selon la Loi sur l'assurance maladie (LAMAL). La commune participe au paiement du 50 % des primes de l'assurance obligatoire sous déduction, le cas échéant, des subsides alloués. Cette participation est cependant limitée au 50 % de la cotisation moyenne cantonale du canton de résidence du collaborateur.

EN CONSÉQUENCE, IL EST DÉCIDÉ :

- vu le préavis municipal no 2014/13 du 1^{er} novembre 2014,
 - entendu le rapport de la Commission chargée de cette affaire,
 - considérant que cet objet figure à l'ordre du jour,
 - tenant compte des amendements susmentionnés,
1. de **RATIFIER** le nouveau statut du personnel communal d'Ollon tel que présenté en annexe et qui fait partie intégrante du présent préavis ;
 2. de **FIXER** son entrée en vigueur **au 1^{er} janvier 2015**, sous réserve de son approbation par le Département d'Etat concerné.

Au nom du personnel communal, M. le Président Ferenc RABEL remercie de Conseil pour l'adoption du nouveau statut du personnel.

Après 2 heures et 50 minutes de débat, M. le Président accorde une pause de 5 minutes.

La séance reprend avec l'étude du préavis 2014.

3. Préavis n° 2014/14 - Demande de crédits complémentaires au budget de fonctionnement et au compte des investissements de l'exercice 2014.

Mme Janique BONZON donne lecture du rapport de la Commission des Finances dont les conclusions corroborent celles du préavis municipal.

M. le Président énumère les différents comptes et ouvre la discussion.

Mme Susanne JUNGCLAUS DELARZE constate que tous les décomptes sont arrêtés au 24 octobre 2014. Elle demande ce qu'il s'est passé depuis cette date jusqu'à ce jour et si des dépassements sont pressentis d'ici la fin de l'année.

M. le Municipal Jean-Michel CLERC répond qu'un bouclement intermédiaire a été effectué à fin octobre, d'où est issu le présent préavis. Il n'y a pas eu d'autres boucllements depuis. Cela ne se fait pas chaque mois.

La parole n'étant plus demandée, les conclusions du préavis sont relues et M. le Président passe au vote.

A main levée et à l'unanimité,

LE CONSEIL COMMUNAL D'OLLON

- Ayant pris connaissance du préavis de la Municipalité n° 2014/14,
- Ayant entendu le rapport de la Commission des Finances,
- Considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour

DÉCIDE

d'**ACCORDER** à la Municipalité des crédits supplémentaires de **Fr. 492'450.--** au budget 2014, conformément aux explications fournies dans le préavis municipal.

Le financement de ces crédits a été ou sera entièrement assuré par la trésorerie courante.

3. Budget 2015

La lecture du rapport de la Commission des Finances est donnée par son Président, M. Dominique ROUX. Après étude et séance de travail avec la Municipalité, les membres de la commission acceptent, à unanimité, le budget communal 2015, tel que présenté dans le préavis municipal.

Avant de passer en revue les comptes, M. le Président Ferenc RABEL, propose que les questions se posent au fur et à mesure.

Compte 153 – Activités culturelles et de loisirs

153.3650 Dons et subventions

Mme Susanne JUNGCLAUS DELARZE demande quelles sont les fanfares et écoles de musique qui sont subventionnées par la loi sur les écoles de musique (LEM). Elle se demande si les fanfares l'Echo des Alpes et Concordia n'en font pas partie.

M. le Municipal Jean-Michel CLERC répond que ses 2 sociétés reçoivent effectivement une subvention par le biais de cette loi.

Mme JUNGCLAUS DELARZE constate alors que ces sociétés sont doublement subventionnées, à la fois par la participation de la Commune à la Fondation des Ecoles de musique (LEM) et par la subvention communale directe.

M. le Municipal Jean-Michel CLERC répond qu'il faut différencier l'aspect « formation » de celui de « concert ». En l'occurrence, la Commune subventionne directement les fanfares pour qu'elles continuent d'exister et de jouer et, au travers de la loi (LEM), elle subventionne l'école de musique.

Compte 160 - Tourisme

160.365 Don et Subvention

M. Stéphane COSANDEY demande à la Municipalité si la somme de Fr. 10'000.-- allouée à l'Easy Riders Harley-Davidson est une subvention ou une garantie de déficit.

M. le Municipal Jean-Christophe LACK répond qu'il s'agit d'une garantie de déficit. Il indique également que la société qui s'occupait de cette manifestation a « éclaté » et la Municipalité ne sait pas encore s'il y aura un rassemblement en 2015. Néanmoins, si cela devait être annulé, la station s'active pour mettre sur pied une autre manifestation et ce montant de Fr. 10'000.-- y serait attribué.

M. Stéphane COSANDEY remercie M. LACK pour sa réponse et invite la Municipalité à déposer un amendement en plaçant cette somme de Fr. 10'000.-- dans le poste des « Divers » qui se monterait à Fr. 30'000.-- et plutôt que de soutenir un hypothétique « Easy Rider ».

M. le Municipal Jean-Michel CLERC répond qu'au moment de l'établissement du budget, la Municipalité ne savait pas que l'Easy Rider allait disparaître. Cette information n'a été reçue que depuis 2 semaines. Pour ce qui du dépôt d'un amendement, celui-ci ne servirait à pas grand-chose puisqu'on reste dans le même compte. Concrètement cela veut dire que cette somme pourra être utilisée pour autre chose. A son avis, il n'y a pas besoin de faire un amendement.

M. COSANDEY accepte la réponse du M. le municipal CLERC et souhaite que son propos soit dûment protocolé au PV de la séance.

M. le Municipal CLERC répond qu'il peut garantir que la manifestation « Easy Rider » n'aura pas lieu l'année prochaine et qu'au cas où elle se faisait quand même, M. le Municipal s'engage à prendre les Fr. 10'000.-- à sa charge !

M. Stéphane COSANDEY le remercie et émet encore le vœu qu'à partir de l'année prochaine il soit précisé, en regard du montant, s'il s'agit d'une subvention, d'une participation ou d'une couverture de déficit. Cela donnera des informations plus claires.

M. Stéphane COSANDEY émet encore le vœu qu'à partir de l'année prochaine il soit précisé, en regard du montant, s'il s'agit d'une subvention, d'une participation ou d'une couverture de déficit. Cela donnera des informations plus claires.

M. le Municipal Jean-Christophe LACK répond que c'est tout à fait possible de donner ces informations mais qu'il ne faut pas oublier que cela reste des budgets et qu'ils peuvent être « affinés » au fur et à mesure de l'avancement de l'organisation. Il sera fait en sorte que ces indications figurent au prochain budget.

Toujours à propos du même compte, Madame Céline PINI demande à la Municipalité si elle a envisagé d'obtenir un droit de regard sur la gestion du Golf Club au vu du montant de Fr. 30'000.-- alloué.

M. le Municipal Jean-Christophe LACK répond que la Municipalité a rencontré à plusieurs reprises le Golf Club et précise que la somme attribuée sert de garantie de déficit. Celle-ci n'est pas allouée chaque année et c'est la première fois qu'elle figure dans le budget. L'octroi de cette garantie s'explique par un cumul d'événements négatifs, à savoir : des conditions météorologiques estivales déplorables, la faillite du restaurant et le chantier des canons à neige qui ont fortement péjorés la bonne marche du club. Ce sont des situations exceptionnelles et la Municipalité imagine que tout ira mieux l'année prochaine, mais elle a préféré être prévoyante.

M. Benoît FLEURY, Président du Golf Club, indique que le club a été contraint de solliciter une aide de la Commune, au vu du cumul des difficultés évoquées précédemment. C'est la première fois qu'il se retrouve dans une telle situation mais M. FLEURY reste confiant pour l'avenir du club qui compte de nombreux membres et qui a un mouvement junior très actif. Il souligne également que le golf est une activité estivale attractive pour la station, preuve en est la décision du Club Méditerranée de revenir à Villars justement parce qu'il y a un parcours. Il rappelle également que l'analyse de l'Ecole Hôtelière, mandatée par la Commune, faisait figurer en bonne place cette activité dans les atouts de la station.

Concernant la participation communale à l'ouverture/fermeture prolongée de la saison d'hiver, M. Alain DERIAZ demande si la Commune a reçu un bilan de TVG sur l'efficacité de cette mesure et si la journée gratuite a connu une forte affluence.

M. le Municipal Jean-Christophe LACK répond que, pour cette saison, « ce n'était pas une folle réussite ». Les conditions météorologiques et le mauvais enneigement n'ont pas été favorables et n'ont pas permis d'attirer l'affluence escomptée. Initialement il a été décidé de poursuivre cette expérience sur 5 ans et, par conséquent il ne faut pas tirer de bilan prématuré. M. le Municipal espère qu'au fur et à mesure des années cela va attirer du monde par le biais de manifestation ou de promotions. Le but étant de pouvoir ouvrir les pistes durant 4 mois – du 15 décembre au 15 avril.

Compte 350 – Bâtiments

350.3185 Honoraires et expertises

M. Alain DERIAZ demande des explications sur le montant alloué pour une étude géotechnique du bâtiment administratif.

Mme la Municipale Sally Ann JUFER explique que sur proposition de l'ingénieur communal, il a été décidé de procéder à une étude géotechnique au vu des grandes fissures qui sont observées sur la façade,

côté gare, et à la disparition des témoins en verre qui avaient été posés il y a quelques années. Cela laisse donc penser que le bâtiment bouge toujours. Par ailleurs il est également souhaitable que cette étude soit réalisée avant le contrôle énergétique du bâtiment qui est dans les priorités de la Municipalité.

Compte 430 – Travaux

430.3080 Personnel intérimaire

Mme Elodie PELLATON demande de quoi provient l'augmentation du poste relatif au personnel intérimaire. Est-ce que cela concerne une seule personne ?

Mme la Municipale Lyne PERRET répond que cela concerne effectivement qu'une personne.

M. Philippe PASTOR demande quelle est la raison de ce poste.

Mme la Municipale Lyne PERRET répond qu'il s'agit d'une personne qui a dû être engagée pour palier à des absences pour cause de maladie ou d'accident au Service de la voirie, durant l'été. Son travail donnant satisfaction son mandat a été prolongé.

M. Philippe PASTOR s'étonne que cette personne n'ait pas été engagée par la Commune.

Mme PERRET répond que cette décision est à l'étude et que le Conseil sera informé si l'engagement se réalise.

430.3147 Entretien ouvrages de protection

M. André BAUMANN dépose un amendement au budget 2015 dont le contenu est le suivant : « En 2012, le Conseil Communal d'Ollon acceptait, à l'unanimité, un amendement pour le même poste afin que la Commune dispose d'un fonds permettant de mettre sur pied un programme d'entretien et de restauration des murs en pierre sèches.

Cet amendement était accompagné d'un postulat qui demandait à la Municipalité de dresser un inventaire des ouvrages existants, d'en évaluer leur état et de proposer un programme de rénovation.

Le constat a été fait que la majorité des murs en pierres sèches ou maçonneries appartenait à des propriétaires privés. Ceux-ci restent toutefois d'une importance structurelle, paysagère, historique, favorisant la biodiversité qui touche tous les habitants, exploitants des terres et visiteurs de la Commune d'Ollon. Il nous semble dès lors nécessaire de poursuivre la démarche, telle que le demandait le postulat de 2012, en informant les propriétaires privés sur l'importance de ce patrimoine et de mettre sur pied un règlement permettant de subventionner le maintien des murs existants et également d'encourager la création de nouveaux ouvrages.

Dans l'attente, nous proposons qu'une somme de Fr. 30'000.-- supplémentaire soit portée à ce poste, permettant ainsi de répondre à des travaux urgents tel que cela s'est produit au chemin de la Roche cet été. »

Cet amendement est remis au Bureau, muni des 5 signatures réglementaires. Il est annexé au présent procès-verbal et en fait partie intégrante.

M. le Président Ferenc RABEL met en discussion cet amendement.

M. Gilbert FREYMOND se demande s'il n'existe pas des subsides cantonaux ou fédéraux pour la restauration des murs en pierre sèche. Il serait utile de se renseigner.

Mme Susanne JUNGCLAUS DELARZE déclare qu'il y a effectivement une modeste contribution fédérale pour les exploitants mais qu'il n'y a rien au niveau cantonal.

M. le Syndic Jean-Luc CHOLLET fait un « mea culpa » par rapport au règlement demandé en 2012 et qui n'a pas encore été rédigé. Une ébauche avait été faite pour créer un règlement commun concernant les murs en pierre sèche et les toitures en tuiles plates et en tavillons mais elle ne s'est pas concrétisée. M. le Syndic s'engage à reprendre ce dossier et à rédiger un règlement qui protège le patrimoine privé ayant un intérêt historique et culturel.

M. Nicolas CROCI-TORTI demande si l'amendement sollicite un ajout de Fr. 30'000.-- au poste 430.3147 qui serait ainsi augmenté à Fr. 35'000.--.

M. le Président confirme que la proposition vise bien à augmenter ce poste de Fr. 5'000.-- à Fr. 35'000.--.

La parole n'étant plus demandée, l'amendement est soumis au vote. Par 42 oui, 3 non et 10 abstentions, l'Assemblée l'accepte.

M. le Président Ferenc RABEL signale que 3 conseillers ont quitté la séance et que le nombre des présents est maintenant de 55.

Compte 435 – Neige

435.3136 – Fournitures pour véhicules

Mme Elodie PELLATON demande à quoi sont dévolus les Fr. 40'000.-- de la rubrique « divers ».

Mme la Municipale Lyne PERRET répond que cela peut, par exemple, servir à remplacer une lame à neige qui aurait subi des dégâts. Il y a souvent des imprévus avec les véhicules ou le matériel qui ne peuvent pas être listés à l'avance. Ce montant est fixé sur une moyenne des dépenses des années précédentes.

M. Ferenc RABEL souligne que les véhicules de déneigement sont très sollicités et peuvent subir de gros dégâts. Les pièces de rechanges sont très chères. Ce sont des aléas difficiles à évaluer.

Compte 501 – Administration des écoles

501.3011 – Traitement du personnel

Au sujet du projet Lift, M. Gilbert FREYMOND demande s'il s'agit d'un projet cantonal ou communal.

M. le Municipal Fabio GHIRINGHELLI répond qu'il s'agit d'un projet cantonal mais qui est mis sur pied par l'école en collaboration avec la Commune.

M. Gilbert FREYMOND s'étonne qu'un projet cantonal soit financé par la Commune. Il demande des explications plus complètes.

M. le Municipal Fabio GHIRINGHELLI répond que c'est « une impulsion cantonale » mais que les Communes ne sont pas obligées de mettre sur pied ce projet.

M. Nicolas CROCI-TORTI apporte une correction aux propos de M. GHIRINGHELLI et explique que le projet LIFT émane de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) avec pour objectif d'aider les jeunes qui sont susceptibles d'être en rupture avec la société et qui rencontrent quelques difficultés scolaires. L'objectif est de trouver des entreprises qui accueillent des élèves quelques heures par semaine, en dehors des cours scolaires, pour travailler et leur montrer le sens de l'école pour pouvoir décrocher une place d'apprentissage. Les jeunes reçoivent une très modeste rémunération. Selon l'OFFT, LIFT « est un projet de prévention des risques de non insertion professionnelle en fin de scolarité obligatoire » dont « l'organisation, le développement, la mise en place, le financement et le suivi de tout projet local incombent aux écoles partenaires qui ont décidé de mettre en place LIFT. Chaque école partenaire s'entoure d'autorités compétentes en la matière (Commune, corps enseignant, association, etc.) qui vont pouvoir les aider dans le développement et la pérennisation de leur projet local. A chaque étape, ces écoles partenaires sont soutenues et accompagnées par le centre de compétences LIFT. »

Par ailleurs, M. Nicolas CROCI-TORTI révèle que le Canton, par la voix de Mme LYON, était réticent lorsque ce projet a été présenté par l'Office fédéral de la formation professionnelle (OFFT) mais il a revu sa position depuis.

M. le Conseiller explique également que la Commune alloue un montant à ce projet parce qu'il y a un « un travail qui sort complètement du contexte scolaire, qui est accompli par 2 membres du Conseil d'Etablissement, qui ont pris le leadership et la coordination du projet. Tout ceci demande des heures de travail et une partie du montant alloué au budget 2015, permettra de les rémunérer. L'autre partie servira à acheter des équipements de travail répondant aux normes de sécurité (casque, gants, etc.) ».

Compte 501 – Administration des Ecoles

501.3111 – Achats mobilier & équipements de bureau

M. Jean-François THEUBET a relevé qu'un montant de Fr. 11'300.- était prévu pour le renouvellement d'équipement informatique. Il demande de quoi il s'agit.

D'autre part, par rapport à l'achat de 15 beamers et/ou tableaux interactifs, il fait remarquer que ce genre d'appareils n'est plus d'actualité pour équiper des classes et que la tendance se tourne vers de nouvelles technologies qui sont plus performantes. M. THEUBET espère que la Municipalité étudiera aussi ces alternatives.

M. le Municipal GHIRINGHELLI demande à répondre plus tard, le temps d'effectuer quelques recherches pour répondre plus précisément à la question.

Compte 502 – Bâtiments scolaires

502.3112 - Achats de mobilier scolaire

M. Jean-François THEUBET constate qu'un montant de Fr. 29'300.-- est prévu pour des machines pour les salles de travaux manuels alors que les travaux manuels ne font plus partie du plan d'études romands. Il demande la raison de ses achats.

M. le Municipal Fabio GHIRINGHELLI répond qu'il s'agit du remplacement d'anciennes machines qui datent, pour certaines, de la construction du collège. La Commune a toujours participé à l'amélioration de la salle des travaux manuels.

Compte 611 – Service de police

611.3189.2 – Prestations fournies par l'EPOC

M. André BAUMANN demande si, lors des prochains budgets, il serait possible de détailler ce poste de Fr. 140'000.-- afin de savoir comment il est réparti.

Compte 651 – Service du feu

651-3521 – Participation au SDIS des Salines

M. André BAUMANN relève le montant de Fr. 182'000.-- prévu pour le corps des sapeurs pompier et fait remarquer que dans le règlement du SDIS des Salines, que le Conseil a récemment adopté, il est stipulé à l'art. 6 que « Les Municipalités adoptent les comptes de fonctionnement et le budget du SDIS après avoir pris connaissance du rapport spécifique présenté par le commandant du SDIS. L'acceptation définitive des comptes et du budget est faite après leur adoption par le Conseil communal de chaque commune ». Or, M. le Conseiller constate que le budget du SDIS n'est pas joint au budget communal, ce qui ne permet pas de connaître la répartition des charges des différentes communes.

M. le Municipal Fabio GHIRINGHELLI reconnaît que ce document manque et fera le nécessaire pour que dorénavant il soit annexé au budget de la Commune.

651.3011 – Traitement du personnel

M. André BAUMANN demande à quoi correspond ce montant de Fr. 24'900.--.

M. le Municipal Fabio GHIRINGHELLI répond que cela concerne des travaux de concierge par rapport aux bâtiments.

Revenant sur la question de M. THEUBET au sujet du poste 501.3111, M. le Municipal Fabio GHIRINGHELLI répond qu'il s'agit en fait de la maintenance du parc informatique.

M. Jean-François THEUBET demande pour quel matériel informatique cette maintenance est prévue, sachant que celle des ordinateurs est prise en charge par le Canton.

M. le Municipal Fabio GHIRINGHELLI répond que tous les travaux de maintenance ne sont pas entièrement pris en charge par le Canton, à l'instar du câblage.

Au sujet de la réponse municipale relative au poste 502.3112, M. Philippe PASTOR s'étonne qu'un montant de Fr. 29'300.-- soit prévu pour l'achat de machines s'il n'y a plus de cours de travaux manuels.

M. le Municipal Fabio GHIRINGHELLI répond qu'il y a toujours des cours de travaux manuels.

Tous les postes du budget communal ont été passés en revue et M. le Président ouvre une discussion générale sur le budget 2015.

Mme Susanne JUNGCLAUS DELARZE regrette que le tableau des investissements date du 30 juin 2014. Elle trouve que la Municipalité rédige ce document « un peu à la légère » car il y a des postes qui changent, qui sont enlevés puis réapparaissent d'un document à l'autre. A l'exemple du cabinet médical d'Ollon. Mme JUNGCLAUS estime que pour les Conseillers et pour les habitants c'est le seul fil rouge qui indique la vision de la Municipalité sur l'avenir de la Commune. Elle aurait souhaité que « ça soit mieux pris au sérieux et ne se limite pas à la somme en bas de page qui se modifie d'une fois à l'autre » !

M. le Municipal Jean-Michel CLERC a pris note de la remarque et indique que le projet de cabinet médical à Ollon prend forme. Il est basé sur une approche différente que le premier projet, à savoir de « travailler non pas sur le bâtiment mais sur les gens qui pourraient l'occuper ». Des contacts ont été repris dans ce sens.

Mme Susanne JUNGCLAUS DELARZE demande si le montant est toujours le même que celui du préavis retiré.

M. le Municipal répond que le Conseil a seulement accordé un crédit d'étude, à hauteur de Fr. 120'000.-- mais il ne peut pas encore articuler de chiffres pour ce nouveau projet.

Minuit approchant, M. le Président demande aux Conseillers s'ils acceptent de poursuivre la séance au-delà de cette heure. A main levée, cette proposition est acceptée à l'unanimité.

M. le Président demande une nouvelle fois si quelqu'un souhaite s'exprimer sur le budget en général. La parole n'étant pas demandée et avant de procéder au vote, les conclusions du préavis municipal sont relues, en tenant compte de l'amendement accepté sur le poste 430.3147 qui majore de Fr. 30'000.-- le budget initial.

A main levée et à l'unanimité,

LE CONSEIL COMMUNAL D'OLLON

décide d'accepter un amendement relatif au poste 430.3147 du budget 2015 et de le majorer de Fr. 30'000.--. Dès lors, il est décrété :

- vu le budget 2015 daté du 10 novembre 2014 présenté par la Municipalité,
- entendu le rapport de la Commission des Finances pour l'examen de cette affaire,
- considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour,
- tenant compte de l'amendement de Fr. 30'000.-- au poste 430.3147,

d'adopter le budget du Service des Finances Communales pour 2015 qui se présente de la manière suivante :

Total des charges	Fr. 45'140'890.--
Total des revenus	Fr. 43'612'280.--
Déficit	Fr. 1'528'610.--
	=====

9. Rapport en réponse au postulat Theubet – « L'écologie en marche, aussi jusqu'à Ollon... »

M. Jean-François THEUBET, remercie la Municipalité de sa réponse écrite et, vu l'heure tardive, propose de poursuivre sans autre l'ordre du jour.

10. Complément de réponse de la Municipalité d'Ollon à la motion déposée par M. le Conseiller Roberto VALTERIO, intitulée : Recyclage des briques à boisson.

Membre scrutateur du Bureau du Conseil, M. Roberto VALTERIO demande l'autorisation de s'exprimer sans faire appel à un remplaçant. L'autorisation lui étant donnée, M. le Conseiller indique qu'il a pris acte que le projet pilote touche à sa fin et qu'il n'est, par conséquent, plus possible d'y adhérer. Pour cette raison et également dans l'inconnue au sujet des frais de transports et d'éventuels frais de recyclage, le projet est « gelé » au niveau communal. M. VALTERIO relève avec satisfaction que l'Association pour le recyclage des briques à boisson a été sollicitée pour mettre la Commune d'Ollon sur la liste d'attente.

11. Détermination des dates des séances 2015 du Législatif.

M. le Président informe l'Assemblée des dates des prochains Conseil qui auront lieu les 20 février 2015, 13 mars 2015 (date de réserve), 26 juin 2015, 2 octobre 2015 et le 11 décembre 2015. Ces dates sont également indiquées sur le site de la Commune.

12. Communications municipales.

M. le Syndic Jean-Luc CHOLLET indique qu'il n'y a pas de communications municipales.

13. Propositions individuelles.

1. Mme Elodie PELLATON annonce qu'elle dépose une motion concernant l'EPOC et en donne lecture. Sa requête demande à la Municipalité « d'entreprendre les démarches nécessaires pour la mise en place d'un diagnostic local de sécurité effectué par une entreprise compétente dans le domaine. Le résultat de ce diagnostic devra être présenté à notre Conseil du mois de juin 2015. La mise en place de ces recommandations devra se faire dans les plus brefs délais, au plus tard pour la fin de l'année 2015 ».

Cette motion, dans son intégralité, est jointe au présent procès-verbal et en fait partie intégrante.

M. le Municipal Fabio GHIRINGHELLI remercie Mme PELLATON de cette initiative qui vise à offrir à la population une police de proximité de bonne qualité.

M. Bernard LAURENT se demande comment, au sein de l'Association intercommunale de police du Chablais, pourront être appliquées les résolutions qui déboucheront de cette analyse ciblée sur la Commune d'Ollon. La Municipalité n'a pas le pouvoir d'imposer de nouvelles directives sans en référer et obtenir l'accord des Communes partenaires.

Mme Elodie PELLATON estime qu'il est nécessaire de faire un bilan de la situation actuelle pour pouvoir se déterminer sur la pérennité du système.

M. Robert SCULATI demande qui serait chargé de cette analyse et qu'elle en sera le coût.

Mme Elodie PELLATON répond qu'il existe des entreprises spécialisées mais n'a pas d'indication par rapport au coût de ces investigations.

M. Nicolas CROCI-TORTI pense que Mme PELLATON pose les bonnes questions au sujet d'une police qui est de plus en plus décriée, preuve en est les différentes interventions lors des derniers Conseils où même la Municipalité laisse entrevoir son scepticisme. Il pense donc que l'Exécutif boyard pourrait faire pression sur ceux d'Aigle et de Bex pour que le diagnostic soit étendu à l'ensemble des 3 Communes. Les délégués communaux qui siègent au sein de l'Association pourraient également soutenir cette démarche. M. le Conseiller estime que cette motion doit être soutenue pour montrer qu'Ollon n'est pas d'accord avec ce qui se passe actuellement avec la police. Il émet toutefois des réserves sur le délai de 6 mois donné à la Municipalité pour répondre, il pense qu'il serait plus raisonnable d'envisager une réponse dans le courant de l'année prochaine.

M. Olivier DUBI, délégué communal auprès de l'Association intercommunale de police, indique qu'EPOC envisage des changements pour revenir à une police plus proche des citoyens. Ce sont les indications données lors de l'étude du dernier budget. Il soutient également la motion déposée par Mme PELLATON.

La parole n'étant plus demandée, M. le Président invite le Conseil à se prononcer sur la prise en considération ou non de la motion déposée par Mme PELLATON. Par 49 oui et 6 abstentions cette motion est acceptée et sera transmise à la Municipalité pour qu'elle y donne suite.

2. Mme Micheline PERRIER demande pourquoi les projecteurs du terrain de football d'Ollon sont allumés tous les matins, ces dernières semaines.

M. le Municipal Fabio GHIRINGHELLI répond que c'est pour permettre aux élèves qui se rendent à pied à l'école, depuis le parking situé devant la zone sportive, d'emprunter, en toute sécurité, le chemin qui n'est pas éclairé. Il reconnaît que ce n'est pas une solution idéale mais qu'elle est transitoire en attendant les travaux d'aménagement du chemin.

3. En rapport avec la future rénovation de la Grande salle d'Ollon, M. Philippe PASTOR demande à la Municipalité si elle a envisagé de la déplacer à l'extérieur du village pour éviter les nuisances au voisinage.

M. le Syndic Jean-Luc CHOLLET répond que c'est effectivement une des premières questions que la Municipalité s'est posée, et un projet initial prévoyait une salle polyvalente aux abords du collège mais, en étudiant le dossier, il est apparu que le coût était trop élevé. Après réflexion, il a été décidé de tirer parti du bâtiment existant et de limiter son utilisation (un week-end sur 2, location pour fête et mariage seulement aux habitants de la Commune, etc.) pour éviter trop de désagréments au voisinage. Cette solution est moins onéreuse et permet de garder la salle communale au cœur du village.

4. M. Patrick VIRET se fait le porte-parole des commerçants de Villars, qui ont tenu leur assemblée à la mi-journée, et qui souhaitent faire part à la Municipalité de leur « ras-le-bol » vis-à-vis des déprédations qu'ils subissent tout au long de l'année. Celles-ci s'intensifient durant la saison d'hiver et M. le Conseiller relate les derniers événements qui ont vu les décorations de Noël, posées la veille, être vandalisées durant la nuit. Il décrit également les incivilités qu'endurent les commerçants proches du centre à cause de noctambules fortement alcoolisés qui se soulagent sur les devantures de leurs magasins... Cette situation les exaspère et ils souhaitent réactiver la discussion sur une surveillance vidéo dans la station.

Durant cette séance, la problématique du parking situé en face de l'Office du Tourisme a été évoquée et les commerçants proposent de revoir son aménagement afin d'embellir cette petite place et de sécuriser le passage des piétons. En effet, il est proposé d'étudier la possibilité de créer un passage contre le mur de soutènement du Club Méditerranée afin d'éviter que les piétons zigzaguent entre

les voitures qui reculent pour sortir du parking. Cela permettrait, par la même occasion, de décorer plus chaleureusement cette place durant les fêtes de fin d'année.

M. le Municipal Jean-Christophe LACK a pris note des demandes de M. le Conseiller VIRET et propose qu'une rencontre ait lieu sur place afin d'en discuter et étudier les possibilités de les réaliser.

La parole n'étant plus demandée, M. le Président Ferenc RABEL clôt la séance à minuit passé de seize minutes, après avoir invité les Conseillers et le public à partager un moment convivial où les traditionnels bricelets « du Président » pourront être dégustés.

Ainsi fait à Huémoz, le 15 février 2015.

Le Président :

F. Rabel



La Secrétaire :

E. Jelovac-Baudy

Amendement 1 pour art. 45 Congés spéciaux

Point 5 : 5 jours, au père, en cas de naissance ou d'adoption

Point 5 : 5 jours, au p

Prater

Paul M. C. R.

(Le point 6 devenu libre deviendrait, si vous l'acceptez :

Nouveau point (6) : deux mois de congé maternité en cas d'adoption

[Handwritten signature]

Imbler

Paul C. P.

5 jours par année civile pour enfant malade.

5 jours par année civile

Imort

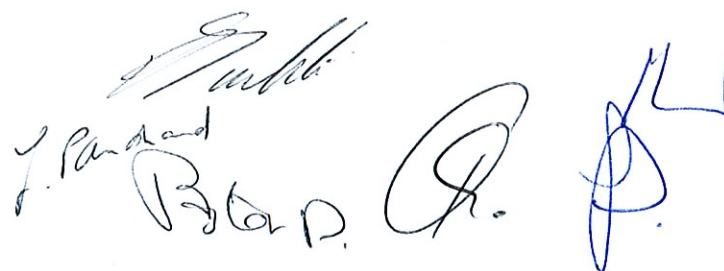
Sub C. P.

AMENDEMENTS PROPOSES
AUX ARTICLES DU STATUT DU PERSONNEL COMMUNAL D'OLLON

1.	Art. 10 Temps d'essai Le temps d'essai est fixé à 3 mois. Pendant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment moyennant un délai de congé de sept jours. Après le temps d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement. Le temps d'essai est d'office prolongé de la durée d'un empêchement de travailler dû à la maladie, à un accident ou au service militaire.
2.	Art. 13 Cessation des relations de travail Les deux parties peuvent, d'un commun accord, mettre fin en tout temps aux rapports de travail. Les rapports de travail prennent fin sans résiliation : a) à la fin du mois où le collaborateur a atteint l'âge de la retraite fixé par la loi sur l'Assurance vieillesse et Survivants; b) dès la date à laquelle le collaborateur est reconnu définitivement invalide (totalement ou partiellement); c) au décès du collaborateur; d) à l'expiration du contrat de durée déterminée.
3.	Art. 23 Conduite pendant le travail Les collaborateurs sont tenus de respecter les horaires de travail. Ils ne peuvent, sans l'autorisation expresse de leurs chefs, quitter leur travail, consommer des boissons alcoolisées durant l'exercice de leur fonction et, en général, faire quoi que ce soit qui puisse entraver la bonne marche des services. Les nécessités du service et les cas spéciaux demeurent cependant réservés.



4.	Art. 33 Droit d'association et délégués syndicaux Le droit d'association et de réunion est reconnu sous réserve des obligations que le présent statut impose et dans les limites du droit fédéral et cantonal. Les collaborateurs peuvent se faire représenter auprès de l'autorité communale par les mandataires de leur choix. Les délégués syndicaux, reconnus par la Municipalité, ont droit au temps nécessaire pour l'accomplissement de leur mandat, mais au maximum trois jours par année, par délégué.
5.	Art. 36 Durée du travail a) 41 ½ heures par semaine pour l'ensemble des collaborateurs; b) pour les collaborateurs dont la durée de travail varie selon les saisons, les horaires sont établis de façon à obtenir pour l'ensemble de l'année 2158 heures; Les congés et vacances prévus aux articles 39 et suivants sont compris dans le total de 2158 heures par an; Lorsque le temps de travail dure au moins 3 heures consécutives, une pause de 15 minutes, comprise dans l'horaire de travail, est accordée le matin. Sauf autre autorisation, la pause s'effectue sur le lieu de travail.
6.	Art. 39 Vacances Les collaborateurs ont droit chaque année aux vacances payées ci-après : 25 jours : dès leur engagement et jusqu'à l'année où ils atteignent l'âge de 49 ans; 27 jours : dès 50 ans révolus et jusqu'à l'année où ils atteignent l'âge de 54 ans; 29 jours : dès 55 ans révolus et jusqu'à l'année où ils atteignent l'âge de 59 ans; 30 jours : dès l'année où ils atteignent l'âge de 60 ans; Dans l'année où ils commencent ou quittent leurs fonctions, les collaborateurs n'ont droit à leurs vacances qu'en proportion du temps qu'ils passent au service de la commune



Handwritten signatures in blue ink, including what appears to be 'J. P. ...' and other illegible names.

7.	Art. 41 Longue absence Lorsque les absences du collaborateur pour cause d'accident non-professionnel ou de maladie, service militaire d'avancement ou volontaire ont dépassé 60 jours par an, les vacances sont réduites proportionnellement à la durée des absences sur la base de 1/12 par mois complet d'absence dès et y compris le 2ème mois d'absence. Lorsqu'une absence entraînant une réduction de vacances survient après les vacances de l'année en cours, la réduction s'opère sur celles de l'année suivante, ou sur le dernier salaire en cas de fin des rapports de service.
8.	Art. 58 Gratification Les collaborateurs reçoivent une gratification extraordinaire après 10, 20, 30 et 40 années de service proportionnellement aux taux d'activité des cinq dernières années précédant le versement. La gratification, dont le montant est fixé par la Municipalité, est versée dans le courant du mois où ce nombre d'années est atteint. Sur demande du collaborateur, et par décision municipale, les primes peuvent être converties en vacances.
9.	Art. 60 Traitement en cas de décès En cas de décès d'un collaborateur, la commune verse à ses survivants une indemnité correspondant : • à un mois de traitement si sa collaboration avec la commune datait de moins de 5 ans • à deux mois de traitement si sa collaboration avec la commune datait de plus de 5 ans. Par survivants s'entend : le conjoint/partenaire qui faisait ménage commun avec le défunt et les enfants de moins de 18 ans ou moins de 25 ans s'ils sont invalides, en apprentissage, aux études ou s'ils ont charge de famille. En cas de décès d'un collaborateur en service, les frais funéraires habituellement reconnus sur le territoire helvétique sont pris en charge par la commune.



J. Padoa

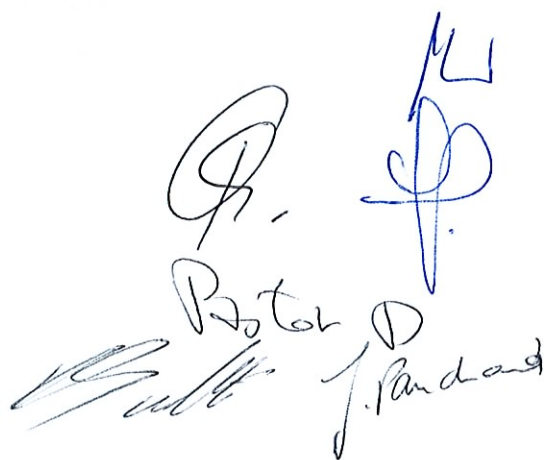
B. C. r

10. Art. 63 Assurance maladie

Les collaborateurs sont tenus de s'assurer auprès d'une caisse maladie (frais de guérison), selon la Loi sur l'assurance maladie (LAMAL).

La commune participe au paiement du 50 % des primes de l'assurance obligatoire sous déduction, le cas échéant, des subsides alloués.

Cette participation est cependant limitée au 50 % **de la cotisation moyenne cantonale du canton de résidence du collaborateur.**



Conseil Communal d'Ollon – 12 décembre 2014

Amendement au Préavis municipal n° 2014/13

Monsieur le Président,

Les soussignés amendent le Préavis municipal n°2014/13 « Révision du Statut du personnel communal » comme suit :

Chapitre III

Fin des relations de travail

Art. 13

Cessation des relations de travail

[...]

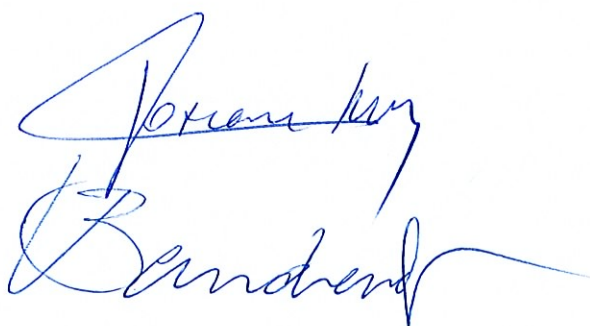
Les rapports de travail prennent fin sans résiliation :

- a) *Inchangé*
- b) Dès la date à laquelle le collaborateur est reconnu définitivement invalide à 100%
- c) *Inchangé*
- d) *Inchangé*

En cas d'invalidité partielle, les possibilités de maintenir le collaborateur dans un poste adapté seront étudiées en collaboration avec l'assurance invalidité (AI).

Une résiliation du contrat de travail ne sera envisagée que si ces démarches ont démontré l'impossibilité d'un remplacement dans un poste adapté au sein de la Commune d'Ollon.

Ollon, le 12 décembre 2014





Pastor. P







Sans amendement

Art 36

Lorsque le temps de travail dure au moins 3 heures consécutives, une pause de 15 minutes, comprise dans l'horaire de travail, est accordée une fois par jour.
Sauf autre autorisation, la pause s'effectue sur le lieu de travail.

Supprimé : le matin



Monsieur le Président
du Conseil Communal d'Ollon
M. Ferenc Rabel
1867 Ollon

Amendement de l'art. 39 du Préavis municipal no 2014/13 – Révision du Statut du personnel communal

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les Conseillers,

Le 11 mars 2012, tous les cantons suisses rejetaient l'initiative populaire fédérale < 6 semaines de vacances pour tous > qui proposait que tous les travailleurs aient droit à cinq semaines de vacances au minimum et durant les cinq années civiles suivantes, ce droit augmenterait d'un jour par an.

De plus, il ne semble pas judicieux de voter une telle mesure dans la conjoncture actuelle ; cela entraînera une augmentation du personnel inévitable dans les deux prochaines années.

Au vu de ce qui précède, je propose la modification suivante de l'art. 39 Vacances au statut du Personnel communal comme suit :

Art. 39
Vacances

Les collaborateurs ont droit chaque année aux vacances payées ci-après :

20 jours

Dès 21 ans révolus et jusqu'à l'année où ils atteignent l'âge de 39 ans

25 jours

Dès leur engagement et jusqu'à leur 20 ans révolus

Dès 40 ans révolus et jusqu'à l'année où ils atteignent l'âge de 49 ans

27 jours

Dès 50 ans révolus et jusqu'à l'année où ils atteignent l'âge de 54 ans

29 jours

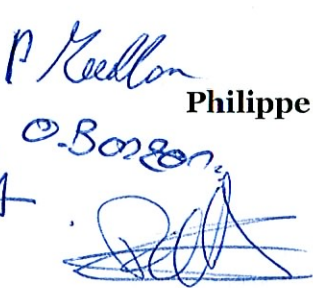
Dès 55 ans révolus et jusqu'à l'année où ils atteignent l'âge de 59 ans

30 jours

Dès l'année où ils atteignent l'âge de 60 ans.

Dans l'année où ils commencent ou quittent leurs fonctions, les collaborateurs n'ont droit à leurs vacances qu'en proportion du temps qu'ils passent au service de la commune.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Conseillères et Conseillers communaux, nos meilleures salutations.

  
Philippe PASTOR

Au Conseil communal
De et à Ollon

Ollon, le 12 décembre 2014

Préavis 2014-13 – Révision du statut du personnel communal

Amendements à l'art. 45.

Monsieur le Président
Mesdames et Messieurs les Conseillères et Conseillers communaux,

Conformément aux nouvelles dispositions du règlement du Conseil communal d'Ollon du 9 septembre 2014, les soussignés déposent un amendement à l'art. 45 du projet de révision du statut du personnel communal soumis à l'approbation de notre assemblée.

Nous vous proposons de modifier cet article qui concerne les congés spéciaux et notamment les points 1. et 6. Ainsi, il s'agirait d'augmenter les jours pouvant être accordés pour le mariage et la naissance d'un enfant à 5 jours. Bien qu'il s'agisse d'une goutte d'eau dans la mer, nous pensons qu'une collectivité publique se doit de faire un effort quand il s'agit de la famille ! De pouvoir passer une semaine complète avec sa nouvelle moitié et/ou avec un enfant qui vient de naître et une maman qui a besoin d'attention à son retour à la maison est bien un minimum que nous puissions accorder à nos collaborateurs. Nous nous devons d'être un exemple, même si nous sommes encore loin de quelques standards scandinaves en matière de congé parental !

Toujours en relation avec l'art 45 de ce statut, nous proposons, dans un souci de flexibilité, de modifier et d'augmenter la palette de choix qui est offerte à l'autorité chargée d'accorder le congé spécial. En effet, à la lecture du texte proposé dans le préavis, il s'agit d'un « tout ou rien ». Prenons l'exemple d'un couple marié mais enlisé dans une procédure de divorce longue et causant beaucoup d'animosité ; en cas de décès du futur ex-conjoint, le collaborateur se verra attribuer 5 jours de congé alors que ceux-ci ne sont pas forcément nécessaires. De plus ce même collaborateur qui remarierait se verrait accorder un second congé automatique de 5 jours. Le texte proposé ne laisse aucune marge de manœuvre ; par notre proposition, la municipalité pourra apprécier la situation décider en fonction du cas concret sans être liée par une norme trop rigide. C'est pourquoi nous demandons que le nombre de jours indiqués à l'art 45 du statut corresponde au nombre de jours maximal qui peuvent être accordés au collaborateur.

Au vu de ces arguments, nous vous demandons, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, de bien vouloir amender l'art. 45 de la manière suivante :

Art. 45 – congés spéciaux

Des congés spéciaux peuvent être accordés au collaborateur dans les cas suivants :

1. *Jusqu'à 5 jours à l'occasion de son mariage ou de la conclusion d'un partenariat enregistré ;*
2. *Jusqu'à 5 jours en cas du décès du conjoint, partenaire enregistré ou d'un enfant;*
3. *Jusqu'à 3 jours en cas de décès du père ou de la mère;*
4. *Jusqu'à 2 jours pour d'autres circonstances de famille importantes;*
5. *Jusqu'à 3 jours en cas d'adoption;*
6. *Jusqu'à 5 jours, au père, en cas de naissance ;*
7. *Jusqu'à 1 jour en cas de déménagement ;*
8. *Inchangé*
9. *Inchangé*

Veuillez agréer, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Conseillères et Conseillers communaux, nos meilleures salutations.

Nicolas Croci-Torti et Quentin Racine



Art. 58 Gratification

L'amendement proposé par la commission va dans le bon sens. Toutefois, les intervalles pour les gratifications extraordinaires étant de 10 ans, il est préférable de faire une moyenne du taux d'activité sur les 10 dernières années de fidélité précédant le versement.

En effet, si de la 11^{ème} à 15^{ème} année de travail une personne travaille à 100 % puis de la 16^{ème} à 20^{ème} à 50 % et que l'on ne lui verse que 50 % de sa gratification, il me semble qu'il n'y a pas mieux pour démoraliser et frustrer un collaborateur, ce qui n'est vraiment pas l'idée de ces gratifications.

Je propose donc l'amendement suivant :

SW

Amendement relatif à l'art. 58 "Gratification" dans le cadre de la révision 2014 du Statut du personnel

La formulation de l'amendement de la commission est maintenue, seule la fin de la phrase change, "... des cinq dernières années." étant remplacées par "... des dix dernières années" =>

Les collaborateurs reçoivent une gratification extraordinaire après 10, 20, 30 et 40 années de service proportionnellement aux taux d'activité des dix dernières années.

Diane Morattel

[Signature]

*Retiré suite aux explications
de Y. Clerc*

Amendement

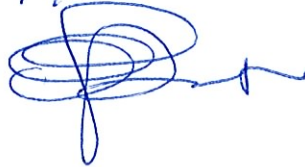
Art 63

Annulation de l'article 63

Martin Perrier

Leidele Perrier
Pastor. P

P. Muller



Amendement au budget 2015 de la commune d'Ollon

Concerne poste 430.³147.00

En 2012, le conseil communal d'Ollon acceptait à l'unanimité un amendement pour le même poste afin que la commune dispose d'un fond permettant de mettre sur pied un programme d'entretien et de restauration des murs en pierre sèches. Cette amendement était accompagné d'un postulat qui demandait à la municipalité de dresser un inventaire des ouvrages existants, d'en évaluer leur état et de proposer un programme de rénovation.

Le constat a été fait que la majorité des murs en pierre sèches ou maçonneries appartenaient à des propriétaires privés. Ceux-ci restent toutefois d'une importance structurelle, paysagère, historique, favorisant la biodiversité qui touche tous les habitants, exploitants des terres et visiteurs de la commune d'Ollon.

Ils nous semblent dès lors nécessaire de poursuivre la démarche, tel que le demandait le postulat de 2012, en informant les propriétaires privés sur l'importance de ce patrimoine et de mettre sur pied un règlement permettant de subventionner le maintien des murs existants et également d'encourager la création de nouveaux ouvrages.

Dans l'attente, nous proposons qu'une somme de 30'000.- supplémentaire soit portée à ce poste, permettant ainsi de répondre à des travaux urgents tel que cela s'est produit au chemin de la Roche cet été.

Ollon, le 12 décembre 14

Monsieur le Président du Conseil
Communal d'Ollon
Ferenc Rabel
1867 Ollon

Motion concernant un diagnostic local de sécurité sur EPOC

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les Municipaux,
Mesdames et Messieurs les Conseillers Communaux,

Par la présente je tiens à vous soumettre une proposition d'étude concernant notre nouvelle police.

En effet, nous avons passé d'une police communale à l'Entente des Polices du Chablais il y a 2 ans déjà. Fort est de constater que les avis sont quelques peu mitigés quant à cette dernière. C'est pourquoi il me semble opportun de réaliser un diagnostic local de sécurité.

Un diagnostic local de sécurité ou DLS constitue la base de la sécurité de proximité car il recueille et analyse systématiquement la demande sociale en matière de sécurité. En d'autres termes, cet outil est utilisé pour des projets de réforme de la police par exemple.

Le DLS repose sur diverses sources de données notamment:

- les données statistiques policières de la criminalité et des accidents;
- la consultation de la population par divers moyens;
- un sondage scientifique / représentatif auprès de la population.

Il porte sur des questions telles que:

- la victimisation;
- le sentiment d'insécurité
- les attentes face à la police
- l'image de la police et la qualité des prestations.

Les analyses qui résultent de ce genre d'étude se traduisent par des recommandations pour mettre en place des prestations de sécurité de proximité.

Idéalement ce type de diagnostic se répète à intervalles régulières, tous les 3 à 5 ans, pour permettre de suivre l'évolution et de proposer des ajustements.

Cette étude me semble donc idéale pour faire un point de situation sur EPOC et ainsi pouvoir mettre en place des solutions afin que cette police remplisse les demandes des autorités et de la population.

Au vu de ce qui précède, invitant le conseil communal, dans sa séance du 12 décembre 2014, sur proposition de la soussignée, conformément à l'article 75 alinéa 2 du règlement du conseil communal d'Ollon, par voie de motion, à demander à la Municipalité d'entreprendre les démarches nécessaires pour la mise en place d'un diagnostic local de sécurité effectué par une entreprise compétente dans le domaine. Le résultat de ce diagnostic devra être présenté, à notre conseil du mois de juin 2015. La mise en place de ces recommandations devront se faire dans les plus brefs délais au plus tard pour la fin de l'année 2015.

Elodie Pellaton

