



RAPPORT DE LA COMMISSION AD HOC

Objet :	Commission ad hoc préavis N° 17 - 2014 Mise à jour du règlement du personnel communal et nouvelle échelle des salaires
Lieu :	Maison Pulliérane
Date de la séance :	4 septembre 2014, 19h00
Participants :	Mme Muriel Thalmann, Présidente Mme Anne Brunner Mme Danielle Harbaugh Mme Annie Mumenthaler M. Richard Pfister (en remplacement de M. Jean-Marc Chevallaz) M. Pierre-Laurent Rochat Mme Anne Schranz M. Jean-Jacques Schwab Mme Pauline Tafelmacher
	<u>Représentants de la Commune</u> M. Gil Reichen, syndic Mme Carole Schwander, Cheffe du service du personnel Mme Rosine Ramel, juriste

Les membres de la Commission remercient M. Gil Reichen et Mmes Rosine Ramel et Carole Schwander pour la présentation du préavis et leurs réponses claires et fondées. Les commissaires relèvent la grande transparence du processus et de l'échelle des salaires et des classifications et félicitent la Municipalité pour cette démarche.

1. Ordre du jour

- Introduction (Gil Reichen)
- Préavis chapitre par chapitre
- Règlement article par article
- Conclusions du préavis

2. Introduction

Raisons qui ont conduit à la révision du règlement du personnel de la Commune de Pully :

- Obsolescence de certaines bases légales et toilettage ;
- Résultats de l'enquête de satisfaction menée auprès du personnel ;
- Révision de l'échelle des salaires ;
- Révision de la classification, basée désormais sur une méthodologie avérée ;
- Introduction du statut de personnel auxiliaire de longue durée afin de lui garantir son traitement en cas de maladie/accident/maternité ;
- Révision du système des primes de fidélité afin de récompenser plus rapidement la fidélité ;
- Une semaine de vacances supplémentaire pour le personnel dès 58 ans ;
- Augmentation du nombre de jours alloués au congé paternité (passe de 3 à 5 jours).

3. Préavis chapitre par chapitre

La discussion a porté sur les points suivants :

- Le préavis ne présente pas la vision globale de la Municipalité en matière de gestion du personnel ce n'en est pas l'objet ; il s'agit par ailleurs d'une compétence de la Municipalité ;
- La classification actuelle avait été réalisée de manière empirique ; il était devenu difficile de l'adapter aux nouveaux métiers (p. ex. délégué à l'énergie) vu l'absence de critères objectifs permettant de procéder à la classification ;
- La présentation du certificat médical à partir de 3 jours est un usage ; le CO ne statue pas à ce sujet. Ramener cette présentation à un jour permet d'introduire une mesure dissuasive afin de lutter contre les rares personnes qui font régulièrement usage des 3 jours d'absence sans présenter de certificat médical. A noter que le taux d'absentéisme est bas à la Ville de Pully, il tourne autour de 2 jours par collaborateur en ce qui concerne les absences de courte durée ;
- L'introduction d'une prime au prorata pour le personnel à temps partiel permet de tenir compte du fait qu'il y a principalement des « petits » temps partiel 20 ou 30% ;
- Le congé paternité est porté à 5 jours, soit une augmentation de 2 jours, ce congé étant plus généreux (10 jours) dans certaines communes. Un commissaire relève que l'amélioration de l'égalité des chances entre femmes et hommes passe par la possibilité, pour le père, de s'investir dans l'éducation de ses enfants mais renonce à proposer un amendement. Le financement du congé paternité est pris en charge par la Commune ;
- La problématique de l'enfant malade est traitée dans l'article 44 ; les 3 jours par cas sont laissés à l'appréciation du Municipal. De plus, les médecins peuvent donner des congés médicaux pour enfants malades ;
- La méthodologie utilisée pour la classification est accompagnée d'un manuel et est à même de classer toute nouvelle fonction (p. ex. délégué à l'énergie) ;
- Le Tribunal de prud'hommes est l'organe de recours en cas de désaccord sur la nouvelle classification ;
- Ce sont surtout les classes situées au bas de l'échelle (1, 2 et 3) qui ont été revalorisées, l'actuelle classe n°1 ayant p. ex. été vidée de sa substance, ne concernant plus qu'une ou deux fonctions ;
- Evolution financière : La simulation des incidences financières a été réalisée sur la base de données confidentielles et n'est donc pas publique. Elles sont estimées à max. 110'000.- pour 2015 (50'000.- pour la modification du système de primes + 60'000.- pour l'ajustement des salaires dans la nouvelle grille). Par contre, la diminution des maxims dans certaines classes, ainsi que l'attribution d'un palier par an au lieu de deux dans les classes n°1 à 30 permettra à long terme, de contenir la masse salariale. De même, la modification du système de primes de fidélité réduira les montants alloués à celles-ci des 20121, à la fin de la période transitoire.

4. Règlement article par article

Il est procédé aux amendements suivants :

Art. 28 : Evaluation **Réévaluation** annuelle du salaire
Amendement adopté à l'unanimité

Al. 2 Les chefs de service ou le supérieur hiérarchique direct a ont chaque année un entretien d'évaluation avec chaque collaborateur basé sur le descriptif de la fonction et sur l'activité de l'année écoulée.

Amendement adopté à l'unanimité

Art. 46 : Traitement en cas de maternité

Al. 4 En cas d'adoption, la commune accorde un congé de 16 semaines à la mère.

Commentaire : Redondant, cette phrase constitue désormais un nouvel alinéa (al.5)

Amendement adopté à l'unanimité

Al. 5 En cas d'adoption d'un enfant de moins de 12 ans révolus, la commune accorde un congé de 16 semaines à la mère.

Amendement adopté par 6 oui, 2 non et 1 abstention

Commentaires:

- Logiquement, l'adoption devrait être traitée dans un article particulier ; la commission renonce à demander la création d'un chapitre particulier, le projet de règlement ayant déjà été revu par le Canton ;
- Le congé de 16 semaines est accordé à la mère qui adopte un enfant de moins de 12 ans révolus ; cet âge est considéré dans la loi comme l'âge auquel un enfant bénéficie d'une autonomie suffisante et n'exige plus un encadrement de tout instant. Cette modification permet aussi de régler la problématique de l'adoption d'un enfant majeur.

Art. 47 Congé de paternité

Sur la base d'un acte de naissance ou d'un certificat d'adoption d'un enfant de moins de 12 ans révolus, le collaborateur a droit à un congé paternité de 5 jours.

Amendement adopté à l'unanimité

Commentaire : voir commentaire art. 46, al. 5

Art. 68 Annexe

L'es annexes 1 (échelle des salaires) fait font partie intégrante du présent règlement. Les annexes....

Amendement adopté à l'unanimité

5. Conclusions du préavis

- La commission ad hoc accepte la conclusion n°1 telle qu'amendée sous le point 4, par 8 oui et 1 abstention ;
- La commission ad hoc accepte la conclusion n°2 à l'unanimité.

Elle recommande au Conseil communal de Pully d'approuver le Préavis No 17 - 2014 dans le sens des conclusions figurant point 5 du préavis.

La séance est levée à 21h30 avec remerciements aux participants.

La Commission des finances s'est réunie le 9 septembre 2014 et a estimé qu'elle n'avait pas à donner de préavis financier à ce sujet.

14.09.2014

Pour la Commission ad hoc
La présidente

Muriel Thalman