



RAPPORT DE COMMISSION AU CONSEIL COMMUNAL

Objet : Préavis N°34/18 : Règlement du personnel communal.

Madame la Présidente,
Mesdames, Messieurs,

La Commission s'est réunie le 20 septembre 2018 à 20 heures à la Salle de Mazan. Elle était composée de Madame Sandrine Bosse-Buchanan, de Messieurs Serge Demierre, Nicolas Martin, Pierre-Alain Bohnenblust et Michel Piguet, rapporteur.

Madame Jocelyne Berthoud, responsable des ressources humaines, Monsieur Nicolas Rapin, boursier (remplaçant Monsieur Armend Imeri chef du personnel) et Monsieur Olivier Barraud, municipal, étaient présents pour répondre à de nombreuses questions et remarques. Nous les remercions d'avoir participé avec patience et compétence à une longue séance sur un sujet vaste et complexe.

Le nouveau règlement communal, remplaçant celui de 2005 a été élaboré en s'inspirant de ceux de l'AIMLE, de l'Etat de Vaud, d'Echallens et d'Avenches. La nouvelle Commission du personnel communal a été consultée. Le règlement intègre et régule déjà la future mise en service du nouveau logiciel de saisie du temps de travail. Des descriptifs de fonction seront mis en place pour mieux contrôler le travail et faciliter ainsi les entretiens d'évaluation annuels.

La Commission a parcouru ensuite, l'un après l'autre, l'ensemble des 77 articles du projet de règlement du personnel. De manière générale le travail effectué est considéré comme remarquable et abouti. Les articles ci-dessous ont suscité des questions, des remarques et 3 amendements :

Art.1 La fixation du salaire initial garantit une parfaite égalité homme-femme.
Les auxiliaires peuvent être engagés à terme selon les besoins et les possibilités financières.

Art. 26 Le salaire est garanti pendant 730 jours, mais les APG, puis, après une année en moyenne l'AI, couvrent une grande partie du salaire garanti. Un médecin-conseil donne en tous les cas un premier avis avant l'AI.

Art 34 La diminution de 1 heure de temps hebdomadaire correspond à une semaine de travail annuelle. Toutefois la productivité sera améliorée par une meilleure motivation, une polyvalence plus développée, une automatisation de certaines tâches ou une meilleure gestion des pauses par exemple. Si les conditions de travail s'améliorent, la rigueur et la fermeté de la gestion des ressources humaines peuvent aussi s'accroître. Le timbrage par exemple sera mis en place.
La Commission a envisagé le passage à 41 heures, mais sa majorité a voté pour 41h30 comme le préconisait la Municipalité.

Art 35 Comme dans d'autres professions, les heures de travail du samedi ne sont pas considérées comme heures supplémentaires. Cela pourrait permettre par exemple d'augmenter le nombre d'heures d'ouverture de la déchetterie. Les heures sup se compensent sur l'année civile et ne se mélangent pas aux vacances.

Art 39 alinéa 1 Constatant que les mamans de jumeaux ou triplés ne bénéficient que très rarement, voire jamais, d'un congé d'allaitement, la Commission vote à l'unanimité un amendement :

Art 39 alinéa 1 amendé « Sur la base d'un certificat médical, la Municipalité accorde un congé payé de maternité de seize semaines. **Le congé est porté à 20 semaines pour les naissances multiples, non cumulable avec le congé d'allaitement.** »

Art 40 b En regard de ce qui se pratique dans d'autres entreprises, voire d'autres pays, la Commission décide à l'unanimité de porter de 10 à 15 jours le congé de paternité :

Art 40 b amendé : un congé de paternité de **15 jours** au collaborateur en cas de naissance d'un enfant et de **15 jours** également en cas d'adoption.

Art 40 e Le congé en cas d'enfant malade est d'abord destiné à trouver une solution pour la garde de l'enfant. Le chef du personnel s'assure de l'alternance de cette facilité entre les deux employeurs éventuels des deux membres du couple.

Art 40 g et h Constatant la similarité des événements, des difficultés et des démarches, la Commission vote à l'unanimité la fusion des deux points g et h ainsi que l'harmonisation à 5 jours en cas de décès :

Art 40 g et h fusionnés et amendés : « un congé de **cinq jours** en cas de décès du conjoint, du partenaire enregistré ou d'un proche parent (personne menant de fait une vie de couple, enfant, père ou mère) »

Art 58 Le devoir légal de fidélité s'ajoute au secret de fonction pour empêcher l'employé de s'exprimer contre son employeur tant sur les réseaux sociaux que dans un lieu public.

Conclusions

La Commission accepte à l'unanimité le préavis et recommande au Conseil communal d'accepter le préavis 34/18 amendé :

LE CONSEIL COMMUNAL DE MOUDON

- vu le préavis municipal N° 34/18 ;
- ouï le rapport de la commission ad hoc ;
- considérant que cet objet a été porté régulièrement à l'ordre du jour ;

1. approuve le règlement du personnel communal avec les amendements ci-dessous :

- a) **Art 39 alinéa 1 amendé** « Sur la base d'un certificat médical, la Municipalité accorde un congé payé de maternité de seize semaines. **Le congé est porté à 20 semaines pour les naissances multiples, non cumulable avec le congé d'allaitement.** »
- b) **Art 40 b amendé** : un congé de paternité de **15 jours** au collaborateur en cas de naissance d'un enfant et de **15 jours** également en cas d'adoption »
- c) **Art 40 g et h fusionnés et amendés** : « un congé de **cinq jours** en cas de décès du conjoint, du partenaire enregistré ou d'un proche parent (personne menant de fait une vie de couple, enfant, père ou mère) »

2. fixe son entrée en vigueur au premier janvier 2019

Ainsi fait, le 21 septembre à Moudon
Michel Piguet, rapporteur