

**Municipalité de Moudon**



**Préavis n° 34/18  
au Conseil communal**

**Règlement du personnel communal**

Délégué municipal : M. Olivier BARRAUD, vice-syndic, municipal finances et ressources humaines, 079/469.65.92, o.barraud@moudon.ch

Adopté par la Municipalité le 27 août 2018

Ordre du jour de la séance du Conseil communal du 9 octobre 2018

Madame la Présidente,  
Mesdames et Messieurs les Conseillers communaux,

Le présent préavis a pour but de soumettre à votre autorité l'approbation du nouveau règlement du personnel communal.

## **1. Préambule**

La Municipalité a inscrit, parmi les objectifs de son programme de législature 2016-2021, l'établissement d'un nouveau règlement du personnel afin de remplacer l'actuel, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005.

Cette refonte est motivée notamment par le fait que des articles du règlement actuel ne sont plus adaptés aux obligations légales, à l'évolution du marché du travail et aux nouvelles pratiques dans la gestion des ressources humaines. C'est cette situation, et la volonté de se positionner en tant qu'employeur compétitif sur le marché du travail, qui a incité la Municipalité à entreprendre ce travail. Il est précisé ici que le système de rémunération actuel et l'échelle des salaires sont considérés comme adaptés et ne font donc pas l'objet du présent préavis.

Le nouveau règlement, que vous trouverez en annexe à ce préavis, sous la forme d'un tableau comparatif avec la réglementation actuelle, s'inscrit dans le cadre de la nouvelle politique municipale en matière de ressources humaines. Il est à noter que durant cette législature, la commission du personnel a été relancée, qu'une réflexion sur les processus en ressources humaines est menée, avec l'instauration de nouvelles méthodes et qu'il a été entrepris des travaux pour l'implantation de nouveaux outils comme le logiciel de gestion du temps de travail qui sera mis en place dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## **2. Méthodologie**

Dans le courant de l'année 2017, la Municipalité a décidé de lancer le projet de révision du règlement du personnel. Un groupe de travail, composé du municipal en charge des ressources humaines, du secrétaire municipal et du boursier, a donc préparé un projet destiné à moderniser les conditions de travail des collaboratrices et collaborateurs de la commune.

Pour ce projet, le groupe de travail s'est essentiellement inspiré des conditions offertes par des entités publiques comme l'Etat de Vaud, l'Association intercommunale scolaire de Moudon, Lucens et environs (AISMLE) à laquelle notre commune est membre, et des communes de taille similaire. C'est donc sur cette base que le nouveau règlement a été élaboré.

Le nouveau texte a ensuite été soumis au service des communes du canton de Vaud pour un examen préalable à la suite duquel quelques modifications mineures ont été requises. La rédaction ayant été examinée par l'autorité cantonale, le projet de nouveau règlement a été présenté pour consultation à la commission du personnel. Au cours de deux séances entre le groupe de travail et la commission du personnel, chaque article du règlement a été commenté et expliqué aux cinq représentants. Cet échange s'est conclu par l'acceptation de la proposition de règlement présentée ici.

### 3. Nouveau règlement, principaux changements

Le nouveau règlement du personnel et le règlement actuel sont annexés au présent préavis sous la forme d'un tableau comparatif afin de faciliter la lecture et permettre de constater dans le détail les changements proposés. De ce fait, il ne sera pas passé en revue ici toutes les modifications. Néanmoins, la Municipalité tient à relever quelques points spécifiques, à savoir :

#### 3.1 Durée du travail, horaire, congés et vacances (art. 33,34, 36, 40)

Une comparaison avec l'AIMLE et Echallens, de taille semblable, commune qui vient d'approuver son nouveau règlement du personnel en 2018, a permis de constater que Moudon était dans la fourchette supérieure par rapport au nombre d'heures de travail hebdomadaire (actuellement fixé à 42.5 heures). La proposition est de réduire ce temps à 41.5 heures. De même, la Municipalité propose notamment d'accorder cinq semaines de vacances annuelles au lieu de quatre pour les collaborateurs jusqu'à 49 ans révolus. Concernant les autres congés, certains ont également été réajustés. Les propositions émises permettent de se rapprocher de certaines communes et de l'AIMLE, à laquelle Moudon est membre.

| Commune/institution                              | Vacances   | Durée travail en heures |
|--|--|-------------------------|
| <b>Moudon (actuel)</b>                           | 25 jours ouvrables (16 à 20 ans)<br>20 jours ouvrables (21 à 45 ans)<br>25 jours ouvrables (46 à 65 ans) | 42.5                    |
| <b>Moudon (proposition)</b>                      | 5 semaines (jusqu'à 49 ans révolus)<br>6 semaines (dès et y compris l'année de 50 ans révolus)           | 41.5                    |
| <b>AIMLE</b>                                     | 5 semaines (jusqu'à 59 ans révolus)<br>6 semaines (dès et y compris l'année de 60 ans révolus)           | 41.5                    |
| <b>Echallens</b><br>(Règlement approuvé en 2018) | 5 semaines<br>6 semaines (dès 55 ans)  | 41.5                    |
| <b>Etat de Vaud</b>                              | 5 semaines<br>6 semaines (dès et y compris l'année de 60 ans révolus)                                    | 41.5                    |

### 3.2 Compensation des heures supplémentaires (art. 35)

La question des heures supplémentaires a également été révisée. En effet, il est prévu les majorations suivantes, à savoir :

- a) *Du lundi au samedi de 22h00 à 06h00* 50%
- b) *Dimanche et jours fériés* 100%

Cette proposition est moins avantageuse pour les collaboratrices et collaborateurs par rapport à la situation actuelle qui est régie par l'article 17, à savoir :

- A) *25 % lorsque les heures supplémentaires ont été effectuées entre 20 heures et 22 heures du lundi au vendredi ;*
- B) *50 % pour les heures en semaine entre 22 heures et 06 heures, et pour le travail du samedi.*
- C) *100 % pour un dimanche ou un jour férié.*

Actuellement, les chefs de service n'ont droit à aucune compensation d'heures supplémentaires, sauf cas particuliers réglés par le cahier des charges. Dans le nouveau règlement, la notion des heures supplémentaires ne s'applique pas aux chefs de service tels que définit dans l'organigramme. Toutefois, il est prévu à l'article 35, alinéa 5, d'accorder une compensation d'un crédit temps de 5 jours de vacances supplémentaires par année, conformément à ce qui est pratiqué dans d'autres communes (Le Mont-sur-Lausanne, Bussigny).

### 3.3 Salaire en cas de maladie (art.26)

Dans le nouveau règlement proposé, il est prévu de verser un salaire en cas de maladie à 100% (absence attestée par un certificat médical) pendant 730 jours alors que le règlement actuel prévoit à l'article 64 un traitement à 100% uniquement pour les 30 premiers jours et à 80% dès le 31<sup>ème</sup> jour et ceci durant 700 jours, soit une durée totale de 730 jours, pour autant que le contrat ait duré plus de trois ou ait été conclu pour plus de trois mois.

## **4. Incidences financières**

La question de la diminution du temps de travail pose la question d'éventuelles incidences financières pour la commune. Après analyse, la Municipalité estime que cette diminution peut être absorbée par une amélioration des processus de travail et la motivation des collaborateurs. Il n'est donc pas prévu d'engager du personnel supplémentaire au motif de cette diminution. Seule la semaine de vacances supplémentaire pour le personnel engagé à l'heure induit un coût supplémentaire estimé à CHF 7'500.- par année.

L'amélioration du paiement du salaire en cas de maladie peut produire un coût en fonction du nombre de cas et de leur durée. Si l'on prend la moyenne des trois dernières années, cela représente un surcoût d'environ CHF 15'000.-. La Municipalité estime que cette nouvelle charge est acceptable. A noter que la politique RH change et que le suivi des absences devient plus professionnel avec notamment des interventions plus régulières du médecin-conseil ou encore de l'assurance invalidité.

Les autres éléments de la révision du règlement ne devraient pas entraîner des charges supplémentaires.

## CONCLUSIONS

Au vu de ce qui précède, la Municipalité vous prie, Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les Conseillers communaux, de bien vouloir voter les conclusions suivantes :

### LE CONSEIL COMMUNAL DE MOUDON

- vu le préavis de la Municipalité No 34/18 ;
- ouï le rapport de la commission chargée de son étude ;
- considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour ;


1. approuve le règlement du personnel communal,

2. fixe son entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

AU NOM DE LA MUNICIPALITE

La syndique :

Le secrétaire :

  
C.PICO

  
A. IMERI



Annexe : Tableau comparatif règlement nouveau et actuel