



# RAPPORT SUR LE PREAVIS N°02 / 2022-2023 (REGLEMENT DU PERSONNEL)

Monsieur le Président,  
Mesdames, Messieurs les Conseillers,

La Commission du règlement du personnel remercie la Municipalité au complet pour le temps qu'elle nous a accordé afin d'examiner le règlement du personnel proposé et de répondre à nos diverses questions.

La Municipalité nous assure que ce règlement proposé n'aura aucun impact défavorable pour les employés communaux et qu'au contraire ce règlement leur amènerait globalement des avantages. Si ce règlement devait être appliqué aujourd'hui, il n'induirait aucun changement de salaire auprès des employés communaux. Elle nous a indiqué que le règlement qu'elle propose est basé sur le règlement type proposé par le canton de Vaud et s'inspire aussi du règlement mis en place dans la commune de Begnins. La Municipalité a également confirmé que le règlement proposé a été revu par un juriste.

Notre commission salue la volonté de la Municipalité de mettre en place un tel règlement et l'effort qu'elle a consenti afin de le préparer. En effet, l'absence d'un tel règlement a amené, au fil des années, des disparités dans les règles qui s'appliquent actuellement au personnel communal. Pour citer quelques exemples :

- certains collaborateurs doivent travailler actuellement 42.5 heures par semaine, alors que d'autres sont tenus à 40 heures
- certaines fonctions bénéficient de 5 semaines de vacances alors que d'autres sont limités à 4 semaines

La mise en place d'un tel règlement permettra davantage d'équité et de transparence dans les règles qui sont appliquées au personnel communal.

Notre commission a également comparé le règlement du personnel proposé avec les règlements en place dans d'autres communes. Vous trouverez en annexe quelques points de comparaison. Certains points du règlement proposé nous ont paru généreux vis-à-vis de ce qui se pratique dans d'autres communes, mais néanmoins raisonnables étant donné les conditions actuellement en place à Vich et dans l'optique de maintenir un cadre qui encourage nos employés à rester fidèle à notre commune.

Si globalement ce règlement nous paraît positif, nous sommes d'avis que certains points doivent être modifiés. Vu que c'est un règlement prévu pour durer et d'importance pour le personnel de la commune, nous aurions préféré être consulté avant la finalisation du préavis. Nous proposons par conséquent d'accepter ce projet à condition qu'il soit amendé comme décrit ci-dessous (voir Annexe I de ce rapport pour les explications).



**Amendement n° 1 :**

Remplacer l'article 22, point b du règlement du personnel communal proposé dans le préavis n°2 / 2022-2023 par :

« à récompenser une innovation exceptionnelle amenée par celui-ci et qui amènerait un gain de temps ou un gain financier indéniable pour la Commune. »

**Amendement n° 2 :**

Remplacer l'article 23 du règlement du personnel communal proposé dans le préavis n°2 / 2022-2023 par :

« Lors d'un départ à la retraite, un collaborateur a droit à une prime de 2'000 CHF à condition d'avoir travaillé au moins les 5 dernières années pour la Commune. »

**Amendement n° 3 :**

A l'article 43 du règlement du personnel communal proposé dans le préavis n°2 / 2022-2023, supprimer le texte :

« s'abstenir de consommer des boissons alcoolisées et des produits stupéfiants ou être sous l'influence de telles substances. »

et ajouter à la fin de ce même article 23 :

« La consommation de boissons alcoolisées ou de produits stupéfiants est interdite durant les heures de travail. Il est également interdit d'être sous l'effet de ces substances durant les heures de travail. »

**Amendement n° 4 :**

Ajouter un article « Télétravail » sous « Chapitre III – Droits du collaborateur » dans le règlement du personnel communal proposé dans le préavis n°2 / 2022-2023, contenant le texte suivant :

« Le télétravail ne constitue pas un droit pour le collaborateur. La municipalité peut toutefois l'autoriser pour un collaborateur au cas par cas, selon la fonction concernée, si cela est praticable et si cela ne dérange pas la bonne marche de la commune. La municipalité n'a pas besoin de justifier l'acceptation ou le refus d'accorder ce droit à un employé. »

**Amendement n° 5 :**

Ajouter un article « Evaluation de fin d'année » sous « Chapitre III – Droits du collaborateur » dans le règlement du personnel communal proposé dans le préavis n°2 / 2022-2023, contenant le texte suivant :

« La Municipalité s'assure qu'un entretien d'évaluation individuel est effectué une fois par année avec chaque employé permanent par un supérieur hiérarchique. Le but de cet entretien est, dans une optique d'amélioration continue, de fixer les objectifs de l'employé, de discuter d'éventuels points d'amélioration et d'échanger si nécessaire avec l'employé concernant son travail en général. »



En résumé, la Commission du règlement du personnel recommande au Conseil Communal :

- d'adopter les amendements proposés ;
- d'adopter le préavis n° 2 / 2022-2023 pour autant que celui-ci soit amendé comme il vient d'être décrit.

Pour la Commission du règlement du personnel :

David Maret

Luigi Longhi

Michel Peiris

Date : 27 septembre 2022



**Annexe I : Explications derrière les amendements demandés**

Article	Texte proposé par la Municipalité	Amendement proposé par la Commission du Personnel	Raison invoquée par la Commission du Personnel
Article 22, point b	La municipalité peut octroyer à chaque collaborateur une prime destinée : à intéresser le personnel aux améliorations techniques et à une meilleure organisation du travail	La municipalité peut octroyer à chaque collaborateur une prime destinée : à récompenser une innovation exceptionnelle amenée par celui-ci et qui amènerait un gain de temps ou gain financier indéniable pour la Commune	La formulation semble indiquer qu'une prime pourrait être versée à un employé démotivé ou mal organisé.
Article 23	La Municipalité peut octroyer à chaque collaborateur une prime de départ à la retraite. Cette prime correspond à un salaire mensuel de base.	Lors d'un départ à la retraite, un collaborateur a droit à une prime de 2'000 CHF à condition d'avoir travaillé au moins les 5 dernières années pour la commune.	-Le mot « peut » introduit un caractère subjectif. -Une prime correspondant à un salaire entier nous paraît excessif. -En théorie, une prime pourrait être accordée à une personne ayant peu travaillé pour la commune.
Article 43	Pendant les heures de travail, le collaborateur doit : s'abstenir de consommer des boissons alcoolisées et des produits stupéfiants ou être sous l'influence de telles substances.	Ajouter ce point en fin d'article 23 (et retirer la formulation proposée) :  La consommation de boissons alcoolisées ou de produits stupéfiants est interdite durant les heures de travail. Il est également interdit d'être sous l'effet de ces substances durant les heures de travail.	Dans ce contexte : le terme « interdiction » nous paraît plus ferme et adéquat que le terme « abstention ».
Article à ajouter	Pas inclus dans le projet de la municipalité	Ajouter un article « Télétravail » :  Le télétravail ne constitue pas un droit pour le collaborateur. La municipalité peut toutefois l'autoriser pour un collaborateur au cas par cas, selon la fonction concernée, si cela est praticable et si cela ne dérange pas la bonne marche de la commune. La	Actuellement, un seul collaborateur effectue parfois du télétravail. Le fait d'inclure ce point dans le règlement permettra d'avoir une base sur laquelle s'appuyer, en particulier si un employé se sent lésé en raison d'un télétravail qui lui est refusé.  En outre, comme ce sujet pourrait prendre encore plus d'importance dans le futur et que l'on retrouve



Article	Texte proposé par la Municipalité	Amendement proposé par la Commission du Personnel	Raison invoquée par la Commission du Personnel
		<p>municipalité n'a pas besoin de justifier l'acceptation ou le refus d'accorder ce droit à un employé.</p>	<p>de plus en plus dans les règlements du personnel, nous pensons que c'est un point qui vaut la peine d'être mentionné.</p>
Article à ajouter	<p>Pas inclus dans le projet de la municipalité</p>	<p>Ajouter un article « Evaluation de fin d'année »</p> <p>La Municipalité s'assure qu'un entretien d'évaluation individuel est effectué une fois par année avec chaque employé permanent par un supérieur hiérarchique. Le but de cet entretien est, dans une optique d'amélioration continue, de fixer les objectifs de l'employé, de discuter d'éventuels points d'amélioration et d'échanger si nécessaire avec l'employé concernant son travail en général.</p>	<p>Un entretien d'évaluation formalisé une fois par année permet :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De remercier formellement un employé pour son travail</li> <li>• De relever des éventuels points d'amélioration</li> <li>• De mettre l'accent sur certains objectifs particuliers pour la nouvelle période</li> <li>• De donner l'occasion à chaque employé et au responsable hiérarchique d'aborder en privé et dans un cadre formel d'autres points liés au travail</li> </ul> <p>La Municipalité n'est pas tenue s'assurer un tel entretien pour les temporaires ou les stagiaires.</p>



## Annexe II: Quelques points de comparaison du Règlement du Personnel proposé avec d'autres communes

	Proposition à Vich	Begnins (2019)	Prangins (2012)	Duillier (2016)	Gland (2012)	Nyon (1994)	Rolle (2010)
<b>Nombre d'heures par semaine</b>	40 heures	42.30 heures	41.30 heures	40 heures	42 heures	42 heures	42 heures
<b>Vacances</b>	5 semaines, puis 6 semaines à partir de 60 ans	5 semaines, puis 6 semaines à partir de 60 ans	4 semaines, puis 5 semaines à partir de 50 ans, et 6 semaines à partir de 60 ans	4 semaines, puis 5 semaines à partir de 50 ans, et 6 semaines à partir de 60 ans	5 semaines, puis 5 semaines & 2 jours entre 50 et 60 ans, et 6 semaines à partir de 60 ans	4 semaines puis progressivement 5 semaines	4 semaines, puis 5 semaines à partir de 50 ans, et 6 semaines à partir de 60 ans
<b>Primes d'ancienneté</b>	Entre 1'000 et 4'000 CHF selon le nombre d'années et au prorata du taux d'activité	Entre 2'000 et un mois de salaire au prorata du taux d'activité	A partir de 10 ans (montant non spécifique). Possibilité de demander un congé à la place de la prime.	Entre 1'000 et 3'000 CHF selon le nombre d'années et au prorata du taux d'activité. Possibilité de prendre 5 ou 10 jours de congé respectivement à la place de la prime.	Tous les 5 ans (montants pas trouvés)	Un pourcentage du salaire, et au minimum entre 550 et 2'200 CHF, à partir de la 6 <sup>ème</sup> année	Prime unique nette entre 1'000 et 4'000 CHF selon le nombre d'années
<b>Prime à la retraite</b>	Un salaire mensuel de base	Un salaire mensuel de base	Pas de mention trouvée	Pas de mention trouvée	Oui (montant pas trouvé)	Pas de mention trouvée	Pas de mention trouvée