



# COMMUNE DE CHÂTEAU-D'OEX

Bâtiment communal | Grand Rue 67 | 1660 Château-d'Oex  
Téléphone 026 924 22 00 | [www.chateaudoex-admin.ch](http://www.chateaudoex-admin.ch)

Conseil communal  
de et à  
1660 Château-d'Oex

Château-d'Oex, le 29 août 2024  
*Grefe\_0134\_Préavis édités\_lju*

## **Préavis no 18/2024**

### **Révision du règlement concernant le personnel communal**

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

#### **OBJET DU PRÉAVIS**

Le présent préavis a pour objet la révision intégrale du règlement concernant le personnel communal.

#### **PRÉAMBULE**

L'actuel règlement du personnel a été adopté par le Conseil communal en 2004. Des modifications ont été effectuées depuis lors. La base mérite néanmoins d'être mise à jour.

Le règlement lui-même et son annexe 2 (échelle des salaires) sont soumis au vote du Conseil. Les annexes 1 (classification des fonctions) et 3 (primes, frais, indemnités et cadeaux) sont de compétence municipale, et ne font donc pas l'objet du présent préavis.

#### **MODIFICATIONS**

Plutôt que de modifier le règlement en vigueur, la Municipalité a pris l'option de se baser sur le règlement-type mis à disposition par le Canton. Bien que de nombreuses adaptations aient été effectuées, la Municipalité garantit ainsi l'actualité du texte et sa compatibilité avec le droit cantonal et le droit fédéral.

Ce choix ne permet pas l'établissement d'un comparatif détaillé entre la version du règlement en vigueur et celle soumise au Conseil par le présent préavis. En effet, la structure des textes diffère, ainsi que la numérotation des articles. La mise en rapport de ces derniers en vis-à-vis ne permettrait pas d'atteindre la clarté souhaitée. C'est donc par thème, et de manière résumée, que les modifications principales sont exposées ci-après :

### **Applicabilité du règlement au personnel auxiliaire**

Le règlement actuel exclut en bonne partie le personnel auxiliaire de son champ d'application (art. 1 et 3).

Le nouveau règlement inclut le personnel auxiliaire dans son champ d'application (art. 1).

### **Durée du temps d'essai**

Le règlement actuel prévoit une durée du temps d'essai inférieure ou égale à 3 mois (art. 8).

Le nouveau règlement prévoit une durée fixe de 3 mois, sauf pour les contrats à durée déterminée (art. 8).

### **Majoration pour vacances dans le salaire horaire**

Le règlement actuel prévoit un montant horaire fixe, comprenant la majoration pour vacances et jours fériés (annexe 3).

Le nouveau règlement prévoit des majorations variables selon le nombre de semaines de vacances (art. 12), qui s'ajoutent à un montant fixe recalculé (future annexe 3).

### **Critères d'établissement du salaire initial**

Le nouveau règlement (art. 14) précise les critères utilisés pour établir le salaire initial (formation, expérience), excluant nommément certains critères (sexe, nationalité).

### **Simplification du système d'annuités**

Le règlement actuel prévoit la possibilité de dépasser de 20% le maximum de la classe salariale si des circonstances exceptionnelles le justifient (art. 14).

Le nouveau règlement abandonne cette pratique. L'échelle et la progression des salaires sont revues en conséquence (annexe 2, voir ci-dessous). Les circonstances exceptionnelles se règlent par des possibilités élargies de primes annuelles (future annexe 3).

### **Salaire en cas de maladie**

Le règlement actuel prévoit le paiement du salaire à 100% pendant 720 jours (art. 20).

Le nouveau règlement prévoit le paiement du salaire à 100% pendant la première année et à 80% pendant la deuxième année (art. 24 al. 1). Il prévoit en outre plusieurs clauses visant à protéger la Commune contre d'éventuels abus (art. 24 al. 2 à 8).

### **Salaire en cas d'accident ou de maladie professionnelle**

Le règlement actuel prévoit le paiement du salaire à 100% pendant 720 jours (art. 22).

Le nouveau règlement prévoit le paiement du salaire à 100% pendant la première année et à 80% tant que dure l'incapacité de travail attestée par un médecin (art. 25 al. 2). Il prévoit en outre plusieurs clauses visant à protéger la Commune contre d'éventuels abus (art. 25 al. 3 à 7).

**Salaire en cas de service obligatoire**

Le nouveau règlement précise que les APG et soldes perçues sont acquises à la Commune, pour autant que le collaborateur perçoive son salaire complet (art. 26 al. 2).

**Salaire en cas de maternité**

Le règlement actuel prévoit que le salaire soit versé pour autant que l'accouchement ait lieu au moins 8 mois après l'engagement (art. 21).

Le nouveau règlement supprime cette condition (art. 27).

**Prestations aux survivants**

Le règlement actuel prévoit pour les survivants une indemnité égale à 1 mois de salaire, à laquelle peut s'ajouter une aide supplémentaire (art. 26).

Le nouveau règlement prévoit une indemnité égale à 2 mois de salaire dans certains cas définis (art. 28).

**Semaines de vacances**

Le règlement actuel prévoit pour les collaborateurs (art. 27) :

- Jusqu'à 20 ans révolus, cinq semaines ;
- Jusqu'à 49 ans révolus, quatre semaines ;
- Dès 50 ans, cinq semaines ;
- Dès 25 ans de service, cinq semaines.

Le nouveau règlement prévoit (art. 30) :

- Jusqu'à 60 ans, cinq semaines ;
- Dès 60 ans, 6 semaines.

**Congés spéciaux**

Le règlement actuel prévoit des congés spéciaux pour des cas tels que mariage, décès, déménagement etc. (art. 28 et 29).

Le nouveau règlement actualise les types de congés et leurs durées (art. 34).

**Formation continue**

Le règlement actuel prévoit le principe de la formation continue (art. 31 et 32).

Le nouveau règlement en détaille les modalités (art. 37).

**Pauses**

Le règlement actuel ne prévoit rien en matière de pauses.

Le nouveau règlement reprend la disposition impérative de l'art. 15 de la loi sur le travail (art. 39 al. 3).

**Compatibilité avec le Conseil communal**

Le règlement actuel prévoit que les cadres supérieurs ne puissent pas siéger au Conseil communal (art. 49).

Le nouveau règlement reprend cette interdiction et y ajoute celle, applicable à l'ensemble des collaborateurs, de siéger à la commission de gestion et des finances (art. 49 al. 4).

**Dons et avantages**

Le règlement actuel prévoit l'interdiction pour les collaborateurs d'obtenir des dons et avantages (art. 50), sans définir exactement ceux-ci.

Le nouveau règlement les définit, posant notamment une limite de valeur et une interdiction pure et simple du numéraire (art. 51).

**Délai de résiliation ordinaire**

Le règlement actuel prévoit un préavis d'un mois pour la fin d'un mois la première année et de trois mois pour la fin d'un mois dès la deuxième année (art. 56).

Le nouveau règlement prévoit un préavis d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième année à la neuvième année de service et de trois mois ultérieurement (art. 54).

**Forme de la résiliation ordinaire**

Le règlement actuel prévoit que la résiliation ordinaire soit effectuée en la forme écrite (art. 58).

Le nouveau règlement prévoit que la résiliation ordinaire soit adressée par courrier recommandé ou en mains propres en la forme écrite (art. 54 al. 2).

**Suppression de poste**

Le règlement actuel prévoit une indemnité de 3 mois de salaire au maximum en cas de suppression de poste (art. 61).

Le nouveau règlement allonge cette indemnité en fonction des années de service et de l'âge (art. 60).

**Annexe 2 : échelle des salaires**

La révision du règlement constitue l'occasion de vérifier l'adéquation de l'échelle des salaires, qui en est une partie intégrante. L'actuel règlement (annexe 1) affiche une échelle fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2005 et indexée à l'IPC. Voici le même tableau avec ajustement à l'IPC jusqu'à octobre 2023 inclus :

Classes	Salaire annuel y c. 13ème	
	Indice réf. II	<b>121.5</b>
	Minimum	Maximum
1	87 239	151 859
2	74 007	120 507
3	62 781	97 427
4	53 258	80 311
5	45 180	66 851

Une comparaison avec d'autres communes a été effectuée en 2023. Le panel comprend des communes rurales et des communes périurbaines, pour une amplitude démographique allant d'environ 1'200 à 10'000 habitants.

## Révision du règlement concernant le personnel communal

Toutes les communes n'ayant pas cinq classes salariales, un travail d'harmonisation a dû être effectué pour disposer d'une base de comparaison valable.

Le tableau donne les résultats suivants :

	Classe 1		Classe 2		Classe 3		Classe 4		Classe 5	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
Commune 1	89523	180197	76857	180197	64125	131667	57796	110593	56608	97628
Commune 2	72126	174949	72126	174949	66135	120091	55916	107803	54772	87233
Commune 3	91504	146152	67357	114380	67357	94046	50835	82608	47023	63544
Commune 4	112532	154752	79896	138876	57756	100392	41736	72552	37524	52440
Château d'Œx	87239	151859	74007	120507	62781	97427	53258	80311	45180	66851
Commune 6	93188	152837	64038	142894	54692	102486	43680	84639	42000	63700
Commune 7	79884	125310	63468	116065	63468	92028	51693	94282	46547	62479
Commune 8	106860	170000	73400	151000	60000	125300	52000	104000	-	-
Commune 9	72780	116557	70706	112571	54443	92939	51810	89412	46312	57462
Commune 10	96000	156000	76000	130000	64000	101000	59000	87000	52000	81000
Commune 11	87000	137500	68500	126500	49000	86000	49000	80500	48000	75000
Commune 12	65000	106000	60000	106000	49000	78500	46500	70000	40000	59000
Moyenne	87803	147676	70530	134495	59396	101823	51102	88642	46906	69667

On observe des moyennes salariales comparables aux autres communes analysées, avec toutefois des amplitudes (écart entre minimum et maximum de classe) généralement moindres.

La nouvelle proposition d'échelle salariale est la suivante, placée ici en regard de l'échelle actuelle ajustée à l'IPC d'octobre 2023 inclus :

## Échelle salariale actuelle IPC oct. 2023

Classes	Salaire annuel y c. 13ème	
	Indice réf. II <b>121.5</b>	
	Minimum	Maximum
1	87 239	151 859
2	74 007	120 507
3	62 781	97 427
4	53 258	80 311
5	45 180	66 851

## Nouvelle proposition

Salaire annuel y c. 13ème	
Minimum	Maximum
85 000	155 000
70 000	125 000
59 000	102 000
54 000	89 000
45 000	70 000

La mesure générale est de réduire les minima et d'augmenter les maxima pour mieux tenir compte des situations individuelles. Les moyennes restent sensiblement les mêmes, à l'exception des classes 4 et 5, dont les traitements semblent aujourd'hui trop bas, et que la Municipalité souhaite revaloriser en conséquence.

Dans la mesure où l'étude comparative a été effectuée sur la base des chiffres d'octobre 2023, c'est également cette base de référence de l'IPC qui sera utilisée pour la nouvelle échelle. Il y sera donc appliqué la variation de l'IPC entre octobre 2023 et octobre 2024 pour son entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

S'agissant du système de progression salariale (encadrés verts de l'annexe 2), il reprend et formalise ce qui est déjà pratiqué aujourd'hui, soit la division en 3 zones de progression décroissante.

## **PROCÉDURE**

La Municipalité a travaillé en étroite collaboration avec la commission du personnel, ainsi qu'une commission du personnel élargie, lesquelles ont avalisé le règlement soumis au vote du Conseil communal.

Conformément à l'art. 94 de la loi sur les communes et à l'art. 162 al. 1 let. b de la loi sur l'exercice des droits politiques, en cas d'adoption par le Conseil communal, le projet de modification sera transmis au Département des institutions et du territoire pour approbation par la Cheffe du Département. En cas d'approbation, il fera l'objet d'une publication dans la Feuille des avis officiels.

## **CONCLUSIONS**

En conclusion, la Municipalité vous prie, Monsieur le Président, Mesdames les Conseillères et Messieurs les Conseillers, de bien vouloir prendre les décisions suivantes :

### **LE CONSEIL COMMUNAL DE CHATEAU-D'ŒX**

- vu le préavis municipal no 18/2024 du 29 août 2024
- ouï le rapport de la commission chargée d'étudier cette affaire ;
- considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour,

#### **décide**

- **d'adopter** le règlement concernant le personnel communal et son annexe 2, tels que figurant en annexe du présent préavis.

Dans l'attente de votre décision, nous vous présentons, Monsieur le Président, Mesdames les Conseillères et Messieurs les Conseillers, nos salutations distinguées.

Préavis approuvé par la Municipalité en séance du 4 septembre 2024.

#### **AU NOM DE LA MUNICIPALITE**

**Le Syndic :**

**La Secrétaire :**

**Eric Grandjean**

**Sophie Matthey**

***Annexes mentionnées.***