

Séance du Conseil communal de Château-d'Oex du 10 octobre 2024

Rapport de la commission chargée d'étudier le préavis no 18/2024
« Révision du règlement concernant le personnel communal »

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

La commission chargée d'étudier le préavis cité en titre s'est réunie le mercredi 18 septembre 2024 à 20 heures 30 à la salle municipale. Elle était composée de Monsieur Raymond Vuadens, premier membre, de Madame Céline Baux, de Messieurs Roger Blatti et Sullivan Henchoz, et de la soussignée.

La Municipalité était représentée par Madame Nicole Schnegg et Monsieur Maximilien Stauber.

Monsieur Raymond Vuadens ouvre la séance et, à la suite des salutations d'usage, donne la parole à Monsieur Maximilien Stauber pour une brève introduction.

La version actuelle du règlement concernant le personnel communal date de 2004. Il y a eu quelques modifications depuis, mais certaines dispositions ne sont plus au goût du jour, et d'autres sont même illégales (par exemple concernant le congé paternité). Il était donc nécessaire de modifier ce règlement, même s'il est évident que le droit fédéral doit de toute manière être respecté sous le règlement actuel. Un autre moteur du changement est que le personnel souhaitait bénéficier de cinq semaines de vacances au lieu de quatre.

Afin de modifier le règlement, il a été décidé de reprendre le modèle mis à disposition par le canton. La mise à jour reste assez modeste. Les changements principaux ont été mis en évidence dans le préavis.

Le conseil communal doit également se prononcer sur l'annexe 2, qui concerne l'échelle des salaires. L'adaptation a été faite en comparaison avec d'autres communes, mais aussi avec le secteur privé, notamment parce qu'on est passé à côté de bons candidats, faute de pouvoir leur offrir des conditions de travail suffisamment attrayantes. Les plafonds des différentes classes augmentent également afin de ne pas supprimer les acquis des employés qui sont déjà au dessus du plafond de leur classe actuellement. En effet, les plafonds des différentes classes salariales ne pourront plus être dépassés (actuellement ils peuvent l'être de 20 %). Dorénavant, les circonstances exceptionnelles seront résolues par l'octroi de primes, qui sont réglées dans l'annexe 3, qui ne nous est pas soumise.

Madame Nicole Schnegg ajoute que la méthode utilisée a été de discuter au sein de la commission du personnel, composée de trois municipaux et de trois chefs de service, des premières propositions présentées par Monsieur Maximilien Stauber. Par rapport au modèle type, il y a eu pas mal d'adaptations proposées, mais elles ont toutes été validées par le canton.

Monsieur Raymond Vuadens remercie les municipaux et déclare la discussion ouverte. Il propose de passer en revue l'annexe 2 puis le règlement article par article, afin de permettre aux membres de poser leurs questions.

Questions relatives à l'annexe 2 du règlement:

Q: Aurait-il été possible de moins augmenter les plafonds des différentes classes tout en maintenant les acquis pour ceux qui ont actuellement des salaires dépassant le plafond de leur classe, étant donné que ces personnes ont signé leur contrat sous l'ancien règlement?

R: Non, car le règlement s'applique à tout le personnel dès qu'il est adopté.

Q: Pourquoi enlever cette marge de manoeuvre de 20% de dépassement ?

R: L'objectif est d'assurer l'égalité de traitement. En effet, c'est injuste de créer des classes et de les dépasser systématiquement. L'autre objectif est de réduire les négociations salariales.

Q: A quoi correspondent exactement ces classes?

R: La classe 1 regroupe les chefs de service ; la classe 2 concerne les adjoints des chefs de service ; pour la classe 3, il s'agit soit d'un employé ayant une responsabilité hiérarchique sur une ou plusieurs personnes, soit d'un employé spécialisé, c'est-à-dire avec un niveau supérieur au CFC (hautes écoles, formation universitaire, brevet fédéral ou équivalent) ; la classe 4 correspond à un niveau CFC ou équivalent, et la classe 5 regroupe les employés sans formation certifiante. Nous avons déjà ces cinq classes dans le règlement actuel.

Q: A quoi correspondent les zones?

R: Les zones sont définies en fonction des échelons. Pendant les 12 premières années de carrière au sein de la commune, on est dans la zone 1. En zone 1 et en classe 3, par exemple, l'employé bénéficie d'une augmentation de CHF 1'522.- chaque année. Plus tard dans sa carrière, il sera à CHF 1'058.-, puis à CHF 676.- par année. Par ailleurs, si un employé commence à travailler avant 25 ans à la commune et y reste 40 ans et bien il plafonnera au salaire maximum avant la retraite. Madame Schnegg explique qu'il a été jugé judicieux d'avoir une plus grande progression en début de carrière.

Q: Pourquoi avez-vous décidé d'avoir 5 classes alors qu'à Rougemont, par exemple, il y en a 8?

R: Historiquement, nous avons 5 classes, et cela n'a jamais posé de problème. On ne voyait donc pas l'intérêt de changer quelque chose qui fonctionne actuellement. A l'intérieur de chaque classe, il y a aussi une marge de manoeuvre. De plus, conserver le même nombre de classes facilite la transition. Si nous créons plus de classes, il faudra reclasser les employés, ce qui est compliqué.

Questions relatives au règlement:

Ad article 1, alinéa 3: Pouvez-vous nous donner un exemple d'autre législation?

R: Par exemple, pour l'organiste, ce n'est pas une autre législation, mais il y a des conventions avec l'église (EERV) et le canton dont il faut en partie tenir compte.

Ad article 4, alinéa 2: Comment définissez-vous ce qui est « un cas d'urgence »?

R: Cela appartient à la Municipalité, mais cela inclut par exemple le cas où un employé doit être remplacé du jour ou lendemain. On ne peut pas perdre de temps à publier des annonces, etc. Dans ce cas, nous concluons un contrat de durée déterminée; la personne sait qu'elle est intérimaire. La mise au concours est donc esquivée, car il faut agir rapidement, mais elle sera tout de même effectuée ensuite. S'il n'y a pas de meilleur candidat, la personne engagée en intérimaire sera confirmée par la mise au concours. Il est vrai que si cette personne donne satisfaction et qu'elle-même est satisfaite, elle part avec un avantage.

Ad article 12: Monsieur Maximilien Stauber nous précise que dans le règlement actuel, on a un salaire horaire fixe de CHF 30.-, ce qui n'est pas correcte du point de vue légal, car le salaire doit être majoré par rapport au droit aux vacances. L'objectif aujourd'hui est donc d'avoir un salaire horaire inférieur à CHF 30.- afin que, lorsqu'il sera majoré de 10,64 %, on arrive à un peu plus de CHF 30.- de l'heure pour ceux qui ont 5 semaines de vacances. Et, ce salaire horaire est majoré de 13,04 % pour ceux qui ont 6 semaines de vacances, à savoir ceux qui ont plus de 60 ans.

Ad articles 24 et 25: Monsieur Maximilien Stauber nous explique que concernant ces deux articles, des prestations ont été supprimées et des garde-fous ont été mis en place. Aujourd'hui, en cas de maladie ou d'accident, les employés ont droit à 720 jours à 100 % (à savoir que la commune paie une assurance qui couvre le 80 %). Dorénavant, nous souhaitons éviter de nous retrouver dans des situations de longue durée où il pourrait parfois y avoir des abus. Dès lors, il est question de diminuer le pourcentage, mais d'autres éléments ont également été introduits, notamment le médecin conseil, le fait que si un tiers est responsable de l'accident ou de la maladie, la commune ne paie que ce qui n'est pas couvert par les dommages-intérêts versés par le tiers ou encore le fait que si une personne perd son droit aux indemnités parce que l'assurance trouve le cas louche par exemple, la personne doit revenir travailler.

Ad article 26: Il nous est indiqué que la mention relative à la colonne de secours, qui est très spécifique aux régions de montagne, a été ajoutée par rapport au modèle du canton.

Ad article 27, alinéa 2: Rectification d'orthographe à la fin de la première phrase de l'alinéa qui ne nécessite pas un amendement : « (...) *si le congé maternité **est** accordé.* (...) ».

Ad article 28: Certains membres de la commission soulignent que cet article n'est pas très clair et qu'il pourrait être précisé.

R: Le risque en changeant la formulation est que le règlement nous revienne en retour du canton. Il est conseillé de ne pas modifier la formulation de cet article.

Ad article 34, alinéa 1, lettre f : Pourquoi le congé d'adoption a été réduit de 8 semaines à 4 semaines?

R: Certains ont pensé que c'était trop, mais nous avons la lettre h qui permet de s'adapter si nécessaire.

La lettre f de cet article a été l'objet de discussions au sein de la commission. Les membres de la commission ont trouvé que 4 semaines étaient insuffisantes et proposent donc d'amender l'article 34, alinéa 1, lettre f, de la manière suivante:

« (...) un congé de **8** semaines à la collaboratrice ou au collaborateur en cas d'adoption d'un enfant. (...) ».

Ad article 45: Rectification d'accord qui ne nécessite pas un amendement : « *Le collaborateur est tenu au secret de fonction et ne doit divulguer des informations ou des documents officiels dont **il** **a** eu connaissance* (...) ».

Ad article 51: Que veut dire « prendre un intérêt direct » ?

R: Il faut éviter les conflits d'intérêts, et lorsqu'il en existe un, il convient d'y remédier par le biais des règles de récusation. Le fait de travailler à la commune ne doit pas avantager le collaborateur dans ses intérêts privés, mais cela ne doit pas non plus lui porter préjudice. La formulation est nécessairement floue car on ne peut pas cerner spécifiquement chaque situation qui pourrait se présenter.

La commission n'ayant plus de question, le premier membre remercie la délégation municipale pour les réponses et explications données. Les municipaux se retirent afin que la commission puisse délibérer.

En conclusion, c'est à l'unanimité de ses membres que la commission vous invite, Monsieur le Président, Mesdames les Conseillères et Messieurs les Conseillers, à adopter le règlement concernant le personnel communal figurant en annexe du préavis no 18/2024, tel qu'amendé par la commission, ainsi que son annexe 2.

Château-d'Oex, le 29 septembre 2024.

Pour la commission ad hoc
Sophie Hämmerli, rapporteur