



# MUNICIPALITÉ DU CHENIT

CANTON DE VAUD

Hôtel de Ville • Grand-Rue 31  
Case postale 128 • 1347 Le Sentier  
021 845 17 21 • municipalite@chenit.ch

Le Sentier, le 25 octobre 2023

La Municipalité du Chenit  
à son Conseil Communal

## PREAVIS N°19/2023

---

### Révision du règlement du personnel

---

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

#### 1. Introduction

Le statut du personnel communal actuellement en vigueur a été approuvé en décembre 2013 et est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014, il va donc fêter ses dix ans en fin d'année. Entre temps, plusieurs nouveautés ont été introduites dans le droit du travail (congé paternité, proches-aidant, etc.) et le contexte général (télétravail, mobbing, réseaux sociaux, etc.) a changé. De plus, malgré un travail conséquent de réorganisation à l'époque, l'agencement du texte actuel est complexe, également en ce qui concerne la compréhension par les collaborateurs. La Municipalité a donc décidé d'effectuer une remise à jour sur la base du règlement cadre proposé par l'Etat de Vaud (version de septembre 2023) tout en garantissant les acquis sociaux actuels.

#### 2. Modifications principales

Voici les principaux changements qui ont été effectués dans cette nouvelle mouture du règlement du personnel, article par article. A noter que certaines prestations ont été améliorées suite au constat effectué non seulement par la Municipalité, mais également l'UCV, qu'il devient de plus en plus difficile de trouver des collaborateurs pour les administrations publiques, la concurrence du privé, qui plus est dans notre région, étant très forte et plus attractive au niveau de leurs infrastructures. Un récent article dans Le Matin dimanche faisait état de cette nouvelle problématique avec un manque de personnel qualifié. En cause, les départs à la retraite et la faible attractivité en termes de salaires.

### ***Art. 8 - Réduction du temps d'essai***

Le temps d'essai est réduit de 6 mois à 3 mois, qui est une pratique usuelle dans le domaine privé, tout en gardant une possibilité, à titre exceptionnel et de manière motivée, de le prolonger de 3 mois au maximum.

### ***Art. 12 - Pourcentage des annuités***

Dans la pratique, la Municipalité décide de l'annuité octroyée au personnel et répercutée dans le budget de chaque année. Il est précisé dans cet article que c'est bien le pourcentage des annuités qui est décidé par la Municipalité et appliqué pour l'année d'après afin de lever toute confusion.

### ***Art. 14 - Adaptation des salaires***

Afin d'être en adéquation avec les montants qu'il s'agit de mettre au budget de l'année suivante, l'indice de référence de l'IPC sera celui du 31 août. Cela permet d'avoir un IPC juste d'une année à l'autre, ce dernier pouvant augmenter mais également diminuer de mois en mois. Cette pratique a déjà été appliquée pour l'élaboration du budget 2024 afin de pouvoir avérer le principe. Le changement de cet article ancre donc clairement cette date.

### **L'annexe 2 - Classification des salaires**

La Municipalité a ajusté cette grille salariale au coût de la vie le 1<sup>er</sup> janvier 2023 (+ 2,8%) et sera adaptée le 1<sup>er</sup> janvier 2024 (+ 2,0%). Elle peut également l'adapter en fonction du marché du travail (nouveaux postes, nouveaux métiers, postes juniors ou expérimentés, voire experts, etc.).

### ***Art. 15 - Augmentation annuelle selon atteinte d'objectifs et limitation***

La Municipalité octroie en principe une augmentation annuelle selon un pourcentage déterminé (annuité). Elle décide du pourcentage selon les prestations fournies et/ou l'atteinte d'objectifs déterminés. Cela permet un réel management et de pouvoir récompenser le personnel motivé.

### ***Art. 21 - Prime ancienneté dès la 5<sup>e</sup> année***

Afin de fidéliser les collaborateurs et rendre la Commune attractive lors de recherche de personnel face aux employeurs régionaux, et de manière raisonnable, tout en restant en deçà des propositions de l'Etat de Vaud, la Municipalité a décidé d'octroyer une prime d'ancienneté dès 5 ans de service (10 ans dans le règlement de 2013).

### ***Art. 23 - Prime de départ à la retraite***

Dans un souci d'équité de traitement et encore une fois, pour être attractif sur le marché du travail, la Municipalité peut octroyer une prime de départ correspondant au maximum à un salaire mensuel de base, selon une directive interne annexée au règlement.

### ***Art. 25 - Salaire en cas de maladie***

La Municipalité a conclu une assurance perte de gains maladie en faveur des employés dès le 1<sup>er</sup> janvier 2023 pour correspondre à cet article qui était déjà formulé de la sorte.

### ***Art. 34a+b - Congé paternité et en cas d'adoption***

Mise à jour du règlement suite à l'entrée en vigueur de la nouvelle législation.

### ***Art. 35 - Autres congés***

La durée de quatre jours de congé pour « mariage » est maintenue. Cependant, un congé de trois jours en cas de décès est également accordé dans le cas de la perte d'un père, d'une mère, d'un frère ou d'une sœur (deux jours dans le règlement actuel). Ce délai semble plus adapté à la réalité de ce que vit un collaborateur dans ce genre de situation.

### ***Art. 40 - Formation professionnelle, entretien d'évaluation***

Il est précisé aux collaborateurs qu'en cas de désaccord lors des évaluations, ils peuvent faire appel au rang hiérarchique supérieur ou auprès des Ressources Humaines. Cela permet de protéger les collaborateurs et de leur signaler clairement les possibilités qu'ils ont en cas de conflit sur ce point.

### ***Art. 42 - Mobbing***

Il est important de rappeler aux collaborateurs que la Municipalité veille à la protection de la santé et de la personnalité des collaborateurs.

### ***Art. 43 - Horaire de travail - Temps de pause***

Une pause obligatoire de 30 minutes minimum au lieu d'une heure, à la mi-journée, est instaurée. Cela donne plus de flexibilité aux collaborateurs, répond mieux à la réalité du terrain tout en respectant les horaires de travail liés à la fonction, notamment ceux devant assurer le service public et les horaires de guichet.

### ***Art. 55 - Utilisation du téléphone, d'internet et de la messagerie***

L'alinéa 4 règle la consultation de sites communautaires ou de réseaux sociaux tout en donnant la possibilité aux employés qui doivent le faire de pouvoir y accéder. En effet, depuis la mise en place du nouveau site Internet communal, des actualités sont relayées sur certaines de ces plateformes afin d'en maximiser la diffusion.

### ***Art. 58 - Télétravail***

La question du télétravail (hors situation d'une pandémie) au sein de la Commune est cadré. Il ne s'agit néanmoins pas d'un droit et les aspects financiers sont, selon les récentes jurisprudences, ainsi réglés.

### 3. Entrée en vigueur

L'entrée en vigueur du nouveau statut est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2024, sous réserve de de l'acceptation du conseil communal et de l'adoption définitive par l'Etat de Vaud.

### 4. Conclusions

Au vu de ce qui précède, nous vous recommandons, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Conseillères et Conseillers, de bien vouloir délibérer et vous prononcer sur les conclusions suivantes :

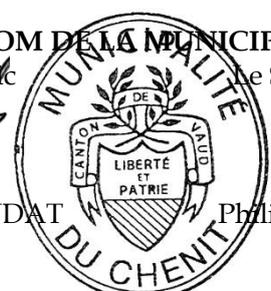
LE CONSEIL COMMUNAL DU CHENIT

Vu le préavis n° 19/2023,

Où le rapport de la Commission d'étude,

Considérant que cet objet est porté à l'ordre du jour :

1. Approuve le règlement du personnel et ses annexes ;
2. charge la Municipalité de le soumettre à l'approbation du Département cantonal ;
3. fixe l'entrée en vigueur du nouveau règlement au 1<sup>er</sup> janvier 2024, sous réserve de l'approbation définitive de l'Etat de Vaud.

AU NOM DE LA MUNICIPALITE  
Le Syndic  Le Secrétaire   
Olivier BAUDAT  Philippe RUPP  
The seal of the Municipality of Chenit is circular with the text 'MUNICIPALITE DE CHENIT' around the perimeter. Inside the seal, it says 'CANTON DE VAUD' and 'LIBERTÉ ET PATRIE'.

Séance du Conseil communal du 4 décembre 2023

Délégués municipaux : - M. Olivier BAUDAT, Syndic  
- Mme Carole Dubois, Vice-Syndique

Autres délégués : - Mme Stéphanie BUTTET, Responsable des ressources humaines  
- M. Philippe RUPP, Secrétaire municipal

Annexes : - Proposition du nouveau règlement du personnel  
- Règlement du personnel actuellement en vigueur  
- Grille salariale sans fonctions  
- Directive prime départ à la retraite