



# 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 14 février 2024

La Municipalité du Chenit  
à son Conseil Communal

## PREAVIS N°01/2024

---

### 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 a donc fêté ses dix ans en fin d'année dernière. Entre temps, plusieurs nouveautés ont été introduites dans le droit du travail (congé paternité, proches-aidant, mariage pour tous, 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.

Pour mémoire, ce préavis fait suite au préavis n°19/2023 qui a été retiré. En effet, et malgré une séance très productive avec la Commission ad hoc, qui d'ailleurs a salué le travail de la Municipalité, il y a eu un nombre conséquent de propositions d'amendements ainsi que de sous-amendements qui risquaient d'amener un flou dans la compréhension des enjeux, si traités en plenum. De plus, en cas d'amendement(s) non validé(s) par la juriste de l'Etat de Vaud suite à ces décisions, il aurait fallu revenir devant le Conseil communal lors d'une prochaine séance. Fort de ces constats, la Municipalité avait donc décidé de retirer ledit préavis et de le présenter à nouveau le 25 mars 2024 en tenant compte de ces propositions d'amendements, pré-soumises à l'Etat de Vaud, tout en défendant celles qui, selon la Municipalité, sont justement de compétence municipale.

## 2. Modifications principales

Comme déjà explicité dans le préavis n°19/2023, 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. D'autres modifications ont été apportées et les positions de la Municipalité allant contre les amendements proposés en décembre dernier explicités ci-dessous. Au final, les dates finales dans le document seront corrigées, une table des matières ajoutée pour faciliter son utilisation et les différentes directives annexées afin de permettre au personnel d'avoir tout dans un seul document.

### *Art. 1 - Sexes vs. genres*

Afin d'éviter toute discrimination et ainsi de respecter les personnes de tout genre, ce terme est désormais utilisé et s'applique à l'ensemble du personnel.

### *Art. 4.2 - Mise au concours non publique*

Malgré l'avis de la commission en première présentation, la Municipalité souhaite pouvoir se donner la possibilité, et *de manière exceptionnelle*, de pouvoir engager une personne sans mise au concours publique. En effet, lorsqu'un collaborateur interne remplit pleinement les attentes d'un autre poste, il est hypocrite et contre-productif de devoir le publier à l'externe. C'est un surcoût de travail (rédaction, établissement processus, réception dossiers, accueil, réponses négatives, etc.), des frais de publication ainsi qu'une barrière à favoriser les promotions internes d'un personnel fidèle et compétent.

### *Art. 4.3 - Mise au concours non publique*

Pour ce point, la Municipalité ancre déjà un garde-fou avec un délai d'une année maximum. C'est également une durée plus adéquate – ce pour autant que le besoin en soit avéré – pour trouver une personne de qualité. En effet, plus le délai d'engagement est court, plus il est difficile de trouver du personnel de qualité. La Municipalité souhaite de ce fait maintenir sur ce point sa proposition d'une année, cela comme dans l'ancien règlement (Art. 7.2 a).

### ***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. Il est néanmoins maintenu à 6 mois pour les cadres supérieurs.

### ***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 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. 19 - Frais liés à l'exercice de l'activité professionnelle***

Il est précisé que ces frais sont remboursés sur la base d'une directive municipale existante.

### ***Art. 20 - Inconvénients de service***

Il est précisé que ces frais sont remboursés sur la base d'une directive municipale existante.

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

Afin de fidéliser les collaborateurs et rendre la Commune attractive lors de recherches 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. 28.2 – Salaire en cas de maternité et d'allaitement***

Il est précisé la base légale pour le retour au travail en cas d'allaitement, ceci pour protéger clairement les femmes souhaitant tirer leur lait ou allaiter.

### ***Art. 34a+b – Congé parental et en cas d'adoption***

Mise à jour du règlement suite à l'entrée en vigueur de la nouvelle législation. Le terme « parental » remplace « paternité » afin de prendre en compte également le cas de l'épouse d'une mère.

### ***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 et entretien de collaboration***

Il est tout d'abord précisé qu'une convention, qui doit au préalable être acceptée et signée par le collaborateur, peut être établie selon le type de formation suivie, ce document cadrant les délais et conditions de remboursement. Ensuite, le terme « entretien d'évaluation » est remplacé par « entretien de collaboration » démontrant la volonté de la Municipalité d'avoir un climat collaboratif malgré la hiérarchie. De plus, il est précisé aux collaborateurs qu'en cas de désaccord lors des entretiens de collaboration, 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. Pour terminer, comme c'est déjà le cas, selon le type de formation des modalités peuvent être définies dans une convention. La formation professionnelle et l'entretien de collaboration sont dans le même article, ces deux éléments étant liés.

### ***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. Le recours à un organisme indépendant est précisé.

#### ***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. 51 – Entraide et communication***

Les points d'entraide et de communication sont précisés dans cet article et ceux sur l'attitude, déjà présents à l'article 45, sont supprimés pour éviter les doublons.

#### ***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. L'homophobie est précisée à l'alinéa 3.

#### ***Art. 58 – Télétravail***

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

#### ***Art. 60 – Résiliation ordinaire***

Pour le point g), le cas de la suppression de fonction ou de poste étant traité à l'article 62, il est simplement supprimé.

### **3. Entrée en vigueur**

L'entrée en vigueur du nouveau statut est fixée au 1<sup>er</sup> juillet 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° 01/2024,


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> juillet 2024, sous réserve de l'approbation définitive de l'Etat de Vaud.

Le Syndic  
Olivier BAUDAT

Le Secrétaire  
Philippe RUPP



Séance du Conseil communal du 25 mars 2024

- 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