



1071 Saint-Saphorin, le 20 avril 2015

Municipalité
de
St-Saphorin
(Lavaux)

N/réf. : 102.1003



AU CONSEIL COMMUNAL DE SAINT-SAPHORIN

Préavis municipal no 344

Règlement du personnel communal

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

Préambule

Conformément à l'article 4 alinéa 9 de la Loi sur les Communes (LC), entrée en vigueur le 1^{er} juillet 1956 - état au 01.07.2013 (en vigueur), il appartient au Conseil communal de délibérer sur le statut des collaborateurs communaux et la base de leur rémunération.

Ainsi, il est rappelé que le règlement sur le statut constitue le fondement de la politique communale en matière de gestion des ressources humaines. Il régit les rapports de travail entre la commune et son personnel.

Le règlement sur le personnel ne s'applique pas aux membres des autorités politiques qui ont été élus pour une période de fonction. Il ne s'applique pas non plus aux prestataires de service qui exercent une fonction pour la commune mais qui ne se trouvent pas dans des rapports de travail avec la commune.

Situation actuelle

Il n'existe actuellement pas de statut du personnel ; c'est le code des obligations qui fait foi.

La mise en place d'un règlement a pour objectif:

- d'ancrer clairement la politique du personnel avec des valeurs telles que la protection de la personnalité, de la santé, de la sécurité, ...) ;
- d'insérer des notions de RH nécessaires (aide à la résolution de situations conflictuelles, conventions de départ, ...) ;
- de mettre en exergue les rôles et responsabilités de l'employeur.

Politique du personnel

Par ce règlement, la Municipalité détermine les principales valeurs qui imprègnent l'action municipale, précise sa qualité d'employeur ainsi que ses attentes envers ses collaboratrices et ses collaborateurs.

Rémunération

Parallèlement au règlement du personnel, il s'agissait également de fixer les bases et les éléments constitutifs du système de rémunération de l'administration communale, tenant compte de la politique du personnel, des pratiques RH et des caractéristiques d'une administration.

Le système de rémunération doit évidemment répondre aux principes d'équité, d'égalité et de cohérence tant au sein de l'administration qu'en rapport avec les fonctions. Il s'agit aussi d'avoir une vision prospective de l'évolution de la masse salariale.

Une échelle des salaires a donc été créée. Elle permet une meilleure transparence et une budgétisation de la masse salariale aisée.

Elle reproduit le principe d'augmentation annuelle. Ainsi, dans la mesure où ils n'ont pas encore atteint le maximum de la fourchette salariale correspondant à la collocation de leur fonction et tenant compte de la qualité de leur travail, les employés peuvent bénéficier de tout ou partie d'une augmentation selon l'échelle communale des traitements. Toutefois, la Municipalité peut décider de suspendre pour une période déterminée l'augmentation annuelle ordinaire à un collaborateur si les prestations fournies et constatées de la personne ont été insuffisantes.

Examen juridique préalable du projet de règlement du personnel

Ce projet de règlement du personnel a été soumis aux affaires juridiques du Service des Communes et du logement (SCL) pour examen préalable. Celui-ci est conforme au droit.

CONCLUSIONS

Plaise dès lors au Conseil communal de prendre la décision suivante :

- vu le présent préavis municipal ;
- ouï le rapport de la Commission chargée de l'étude de ce projet ;
- considérant que l'objet a été porté à l'ordre du jour,

LE CONSEIL COMMUNAL DECIDE

- d'adopter le projet de règlement du personnel communal tel que présenté ;
- d'adopter les annexes au règlement telles que présentées ;
- d'adopter l'échelle des salaires.

