

# **RAPPORT MUNICIPAL N° 142**

## **AU CONSEIL COMMUNAL**

**Réponse à la motion de MM. Michel Darbre et Heinrich Bossert en faveur d'une réglementation de l'engagement du personnel de l'administration communale aux fins de synergie entre les dicastères et son adaptation à la situation économique actuelle**

**Délégué municipal : Monsieur Claude Uldry**

Nyon, le 2 novembre 2009

Monsieur le Président,  
Mesdames et Messieurs les Conseillers,

## **I. Introduction**

---

La Municipalité souhaite répondre par le présent rapport à la motion du 15 décembre 1995 de MM. Michel Darbre et Heinrich Bossert en faveur d'une réglementation de l'engagement du personnel de l'administration communale aux fins de synergie entre les dicastères et son adaptation à la situation économique actuelle.

## **2. Argument**

---

Depuis de longues années déjà notre Municipalité s'est engagée dans un processus de réforme de la gestion de son personnel. Notre commune a vécu une époque où il était facile de trouver des collaborateurs et de les remplacer. Il était dans les usages de favoriser des emplois dans la durée et il était de bon ton de faire toute sa carrière au sein de l'administration. Depuis lors, la situation a passablement évolué. Le monde du travail a fait une totale révolution et il a fini par toucher également la situation des fonctionnaires communaux.

Il est actuellement considéré comme un plus, d'enrichir son parcours professionnel par des emplois auprès de divers employeurs. Il n'est plus rare qu'un fonctionnaire retourne dans le privé après avoir passé quelques années dans l'administration. Le contraire se vérifie également. Si par le passé, notre Statut communal offrait des avantages certains par rapport aux emplois offerts par les entreprises privées, petit à petit, il est devenu par certains aspects moins attractif et même obsolète. Nous sommes en outre de plus en plus confrontés à la pénurie du marché du travail. Dans certains domaines les candidats se font rares.

La Municipalité consciente de l'importance des tâches confiées à son administration a tenu en 2002 à définir une politique des ressources humaines dans un document intitulé « Eléments principaux pour une politique des ressources humaines ».

Au sujet de la formation il prévoit qu' *« Il est nécessaire de mettre à disposition des moyens adéquats pour favoriser le perfectionnement et la formation professionnels des individus et l'amélioration des prestations des services.... Le potentiel de chacun et chacune dans son domaine d'activité doit être développé, car l'administration communale doit bénéficier d'un niveau de compétence adapté à l'accomplissement de ses tâches. Pour cela, la Municipalité encourage la formation permanente du collaborateur dans les domaines correspondant à sa fonction ou à l'évolution de sa carrière.... »*. Notre Municipalité a eu le souci d'améliorer toutes les étapes de la politique des RRH.

Sous la houlette des RRH, une formation continue est proposée au personnel pour notamment perfectionner la maîtrise des outils informatiques, la communication au sein des équipes ou la gestion de projets par exemple. Les collaborateurs sont en outre invités par le biais de leur Chefs de Service à présenter leurs souhaits en matière de formation.

Une attention particulière est portée aux postes qui sont à repourvoir. Le collaborateur partant est entendu par le Service des RRH. Le délai de carence tel qu'envisagé par la motion ne peut être adopté comme un principe absolu. Des enseignements sont tirés des départs. Le poste peut être modifié, le cahier des charges revu, amélioré en fonction des réels besoins. S'il s'avérait qu'un poste est inutile, bien évidemment il ne serait pas repourvu. Tout engagement fait l'objet d'une note en Municipalité et par conséquent d'une décision. Il n'y a pas d'engagement automatique.

A ce jour, il faut reconnaître que les services de l'administration ne bénéficient pas de personnel de réserve et qu'ils travaillent au plus près de leur potentiel. La charge de travail est telle qu'une non-reconduction systématique d'un poste de travail entraînerait, dans le meilleur des cas une surcharge de travail pour le service concerné et au pire, des services réduits voire supprimés à la population. Tout collaborateur détient une connaissance des dossiers dont il a la charge et le délai de carence tel qu'il est préconisé pénaliserait sans aucun doute le traitement des dossiers en cours. Ce n'est certainement pas le souhait des motionnaires.

Le recrutement du personnel communal s'est professionnalisé et s'est doté d'outils performants. Une procédure a été récemment adoptée, sur la base d'un cahier des charges établi par le service concerné, une grille d'évaluation des candidats sur la base de leur dossier de candidature est ensuite complétée par des tests, des entretiens, voire des stages pratiques. Il est parfois fait appel à des consultants externes pour les postes de cadre.

Tous ces efforts dans l'opérationnel ont conduit notre Municipalité à entreprendre la rénovation du Statut du personnel. Dans un premier temps, une refonte totale a été envisagée puis un consensus a été trouvé. Après plusieurs voies explorées, c'est un toilettage de l'outil de gestion du personnel qui a été décidé. Notre Statut devait se moderniser et s'inspirer de la Loi sur le Personnel de l'Etat de Vaud, mais sans pour autant abandonner le statut de fonctionnaire pour son personnel fixe.

En 2008, la Municipalité s'est attelée à la révision du Statut du personnel. Ce travail s'est poursuivi tout au long de l'année. Un projet a vu le jour et est actuellement en consultation auprès de la Commission du personnel. Si l'issue de cette consultation est favorable, ce projet sera soumis au personnel communal puis au Conseil communal.

Dans le sens de la présente motion, le projet prévoit notamment une durée raccourcie de la période d'essai, à l'instar de notre Canton, et l'obligation d'entretiens d'évaluation rapprochés. A l'issue de la période d'essai, le collaborateur devrait être nommé ou licencié.

Un chapitre est encore à l'étude et il concerne l'échelle des salaires. Le sujet est délicat et complexe et différentes pistes sont examinées. La volonté de notre Municipalité est de maîtriser l'évolution de la masse salariale communale. Pour ce faire, il s'agirait de moduler la progression automatique des salaires et d'inclure dans le traitement les diverses indemnités encore prévues dans le Statut. L'ancienneté ne devrait plus être le seul critère de progression salariale, il s'agira d'envisager d'autres éléments d'appréciation en évitant les écueils d'appréciations subjectives et inévitables des collaborateurs.

Comme vous le savez, le Canton de Vaud a investi beaucoup d'énergie, de moyens et de temps, près de 10 ans, pour voir la Loi sur le Personnel de l'Etat de Vaud enfin adoptée. A l'heure actuelle, certains dossiers individuels ne sont pas encore résolus, et doivent être tranchés par les Tribunaux. Le problème des droits « acquis » et des situations transitoires ne doit pas être sous-estimé.

Pour le reste, la Municipalité n'entend pas entrer en matière sur la question de la nomination pour 5 ans de ses fonctionnaires, avec reconduction tacite pour une année supplémentaire si le contrat n'est pas résilié au terme de la 4<sup>e</sup> année. Non seulement il n'est pas en accord avec le statut du fonctionnaire, mais il s'agit d'un sujet qui risque d'engendrer une déstabilisation hors de proportion avec le bénéfice supposé que l'on pourrait en tirer.

### **3. Conclusion**

---

Au vu des explications qui précèdent, nous espérons vous avoir convaincus que les préoccupations qui sont exposées dans cette motion sont celles de la Municipalité. Seuls les moyens pour y parvenir diffèrent légèrement. La Municipalité en tant qu'employeur du personnel communal a la connaissance du terrain et mesure pleinement l'ampleur de la tâche.

Vu de ce qui précède, la Municipalité vous demande, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Conseillers, de prendre la décision suivante :

## **Le Conseil communal de Nyon**

**vu** le rapport municipal N° 142 concernant la réponse à la motion de MM. Michel Darbre et Heinrich Bossert en faveur d'une réglementation de l'engagement du personnel de l'administration communale aux fins de synergie entre les dicastères et son adaptation à la situation économique actuelle,

**ouï** le rapport de la commission chargée de l'étude de cet objet,

**attendu** que ledit objet a été régulièrement porté à l'ordre du jour,

**décide :** d'accepter le rapport municipal N° 142 valant réponse à la motion de MM. Michel Darbre et Heinrich Bossert en faveur d'une réglementation de l'engagement du personnel de l'administration communale aux fins de synergie entre les dicastères et son adaptation à la situation économique actuelle.

Ainsi adopté par la Municipalité dans sa séance du 2 novembre 2009 pour être soumis à l'approbation du Conseil communal.

### **AU NOM DE LA MUNICIPALITÉ**

Le Syndic :

La Secrétaire :

Is

Is

D. Rossellat

R. Leiggener

Michel DARBRE  
Heinrich BOSSERT  
Groupe radical

Motion  
en faveur d'une

**Réglementation de l'engagement du personnel de l'administration communale  
aux fins de synergie entre les dicastères et son adaptation  
à la situation économique actuelle.**

La conjoncture économique reste morose,

Monsieur le Président,  
Mesdames et Messieurs les Conseillers,

la reprise se fait attendre, les finances étatiques sont catastrophiques.

Même à Nyon, le budget 1996 est qualifié de budget de crise:

Raisons pour lesquelles, nous devons éviter l'enlisement dans le pessimisme et trouver des opportunités pour redynamiser notre micro-économie, offrir des facilités pour éviter le pire et trouver des moyens financiers pour ne pas sombrer, si d'aventure la patience ne suffisait pas, pour voir pointer la reprise économique et son cortège inflationniste.

Nous proposons de trouver des économies raisonnables et faciles en déposant une motion sur les 5 sujets suivants qui permettront à notre Municipalité de mieux gérer cette période de crise:

1. Offrir et développer un programme de formation continue pour l'ensemble du personnel
2. Réfléchir à l'instauration du salaire au mérite
3. Donner des primes aux idées favorisant l'innovation économique
4. Adjoindre au règlement un délai de reconduction de l'engagement
5. Établir un délai de carence de 6 mois, dès qu'une place devient vacante.

S'articulant sur ces 5 points, nous définirons simplement le concept général qui prévaut à ces propositions et la meilleure façon d'accéder à ces objectifs:

1 Afin de réaliser des économies certaines, nous sommes convaincus qu'une formation appropriée et de pointe reste le meilleur moyen de s'acquitter de son travail avec sérieux, compétence et donc d'investiguer pour déceler les erreurs qui coûtent trop cher. Nous suggérons que l'ensemble du personnel communal puisse accéder à une formation personnalisée dans son domaine d'activité selon des programmes établis en fonction de leur tâche et de leur aspiration, de leur mutation ou de leur promotion.

2. Le projet de salaire au mérite fait son chemin. Sans le considérer comme une facile et simple baisse de la masse salariale nous trouvons bien au contraire que c'est un élément

moteur dans notre économie: Une motivation au travail plus précis, plus complet, plus proche du service que l'on doit offrir à nos concitoyens.

Différentes approches existent et nous ne pouvons que proposer à notre exécutif de trouver la formule qui satisfasse aux exigences de nos employés et au niveau actuel de rémunération, sans perdre de vue les possibilités financières de notre commune.

Nous attendons qu'une négociation soit ouverte avec la commission du personnel communal afin que soit élaboré un projet équitable pour tous; Le personnel et les incidences sur les prochains budgets.

3- Sans se suffire à proposer des réformes salariales, nous proposons de participer aux avantages axés sur un personnel encore plus conscient de ses responsabilités et de ses possibilités.

Nous souhaitons faciliter et soutenir toute proposition permettant d'innover dans la recherche d'économies et que tout gain économique sur la gestion communale soit récompensé par l'octroi d'un pourcentage sur les économies réelles et substantielles réalisées.

Il est en effet indispensable, dans cette période de crise que toutes les volontés d'économies soient prises en compte. L'habitude et le conventionnel tuant l'innovation nous savons que certaines démarches existent dans ce sens. Mais l'approche dynamique récompensatoire reste à notre connaissance la seule aujourd' hui valable et performante.

4- Il apparaît à certaines occasions que les efforts fournis sont en contradiction avec les prises de positions irréfutables ou les décisions unilatérales de certains responsables qui s'arrogent une trop éloquente plénipotentiaité.

Nous demandons que le règlement du personnel revalorise leur statut en instituant une renomination quinquennale.

Les articles 7, 8 et 9 du règlement actuel seraient corrigés ainsi:

- En règle générale les fonctionnaires sont nommés d'abord à titre provisoire pendant un an au plus.
- Durant cette période d'essai, les rapports de service peuvent être librement résiliés de part et d'autre, moyennant un avis donné sous pli recommandé, un mois à l'avance pour la fin d'un mois.
- Après une année de fonctionnement à titre provisoire, la Municipalité doit procéder à la nomination du fonctionnaire ou résilier le contrat en respectant le délai ci-dessus.
- Dans les cas exceptionnels, la nomination à titre provisoire peut être prolongée d'une année au maximum, le délai de résiliation étant alors porté à 2 mois.
- Chaque fonctionnaire est nommé pour une période de 5 ans. Si au terme de la 4ème année de la période, le contrat n'est pas dénoncé par l'une ou l'autre des parties, il est reconduit tacitement annuellement et ainsi de suite.
- La première période commence le 1er janvier 1997 et se termine le 31 décembre 2001
- Un fonctionnaire nommé en cours de période termine celle-ci. Son contrat est ensuite reconduit tacitement pour une nouvelle période et aux mêmes conditions et échéance que celles indiquées ci-dessus.

- Dans le cas où la Municipalité dénonce le contrat pour aptitude ou comportement insuffisant, elle peut, afin de s'accorder un temps de réflexion supplémentaire, commuer le statut de fonctionnaire en statut d'employé au bénéfice d'un contrat de droit privé. Un nouveau contrat sera établi pour une durée maximum de deux ans. A son échéance, la décision de nomination ou de résiliation définitive du contrat sera prise.

5- Pour permettre une meilleure organisation du personnel et son développement judiciaire, il paraît opportun que les services permettent une rocade générale des postes de travail. Une certaine compréhension des tâches ou une réévaluation de celles-ci seraient ainsi possibles.

Nous vous suggérons que nous adoptions un délai de carence pour tout poste devenu vacant, selon le règlement suivant:

- Lors du départ d'un collaborateur, le poste devenu vacant ne peut être mis au concours moins de 6 mois après la cessation des rapports de service
- Durant cette période, le service concerné doit examiner la possibilité de supprimer ce poste par toute mesure de rationalisation possible ou de restructuration
- Si la nécessité de repourvoir le poste subsiste il doit en faire la démonstration en rapportant notamment les expériences de vacances de six mois.
- Le recours au personnel auxiliaire n'est pas souhaitable, il va sans dire
- Un poste pour lequel aucune démarche n'aura été entreprise après neuf mois sera automatiquement rayé des effectifs et du budget.

Ces démarches ne visent aucunement à affaiblir les effectifs communaux mais bien au contraire de définir exactement les fonctions et les aptitudes de travail. Cet esprit doit revaloriser la charge publique de nos fonctionnaires et permettre de réaliser des économies raisonnables, de satisfaire et motiver, dans tous les échelons, les collaborateurs plutôt que de devoir dans un avenir proche, si la relance économique ne se pointe, pénaliser les efforts entrepris par la Municipalité, jusqu'alors.

De plus, le fait de redéfinir exactement les postes de travail mérite une plus grande transparence entre les services et évite une accumulation mal positionnée alors qu'il y a momentanément surcharge dans un secteur voisin.

Pour toutes ces raisons et bien d'autres, que certains Municipaux et chefs de service développeront avec enthousiasme, nous demandons à la Municipalité d'adapter et de modifier le règlement du personnel selon ces considérations et vous prions, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Conseillers, de prendre cette motion en considération.

Nyon, le 15 décembre 1995

S. Gacka  
 M. Juiquard  
 P. Ammeter  
 C. Corradini  
 Rodollet  
 [Signature]  
 [Signature]