

Rapport N° 133

Evaluation des fonctions - Révision de l'échelle des traitements et réponse au postulat de Mme la Conseillère Jessica Jaccoud.

Demande de crédits de fonctionnement pour le financement:

- d'un mandataire pour un montant de CHF 144'809.- (en 2014)
 - d'un poste de chargé de projet à 80 % pour un montant de CHF 94'800.- (en 2014 et en 2015)
-

Nyon, le 20 novembre 2013.

Au Conseil communal de Nyon

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les Conseillers,

La Commission, chargée de rapporter sur le préavis No 133, s'est réunie le 28 octobre 2013. Elle était composée de Mmes Suzanne Favre, Josette Gaille (rapporteur) de MM. Victor Allamand, Jean-François Fuglister, Christian Pühr et David Vogel, président. Mme Jessica Jaccoud était excusée.

Les membres de la Commission remercient Madame Fabienne Freymond Cantone, Municipale, et Monsieur Pierre Zeender, Chef de service, pour les explications fournies.

Introduction municipale

Pour cette législature, la Municipalité a mis dans ses priorités la révision du statut du personnel qui date de 1965. C'est un travail complexe, très difficile, qui englobe la Municipalité, le personnel, la commission du personnel et le Conseil communal, tous avec des sensibilités différentes. En priorité, il faut traiter de l'échelle des salaires et ensuite le statut proprement dit. L'échelle des salaires fait partie du statut.

Service RRH

Il y a lieu d'améliorer les conditions de travail des collaborateurs. Actuellement, la rotation annuelle est de 13% par rapport à la moyenne de 6 % observée dans les administrations publiques (*cf rapport de gestion 2012*). Les jours d'absence sont encore au-dessus de la moyenne ce qui est un autre signe de démotivation. Dans ce cadre, une enquête dite de « satisfaction » a été menée auprès du personnel.

L'évaluation des fonctions doit se faire de manière neutre sans mettre de nom sur le poste à évaluer. Il y a donc lieu de régler d'une manière globale l'échelle salariale et le statut. Il ne faut pas perdre de vue que l'administration a évolué, plusieurs métiers sont arrivés, d'autres n'existent plus. Une remise à jour s'impose donc afin de coller à la réalité.

HKP – mandataire a travaillé pour Morges, Neuchâtel, Yverdon et piloté, dans un même ordre d'idées, d'autres sociétés dans le tertiaire. Cette entreprise est reconnue pour sa compétence en matière de description des fonctions et politique salariale. Pour l'objet qui nous occupe, il est impératif que la méthodologie soit sérieuse et solide, notamment afin d'éviter des recours.

Les responsables des Ressources humaines de Nyon rencontrent leurs homologues de Morges et Yverdon pour des échanges utiles afin de tirer profit de leurs expériences.

Il faut s'inspirer de ce qui se fait ailleurs. Nombreuses sont les communes vaudoises qui se trouvent devant des problèmes similaires, il est indispensable de trouver des synergies.

La ville de Nyon a besoin de l'expérience et des expertises de HKP. Il est nécessaire d'avoir une vision neutre, les rapports avec les collaborateurs seront meilleurs.

Actuellement, il y a 140 métiers dans l'administration communale et c'est la formation qui doit primer.

Dans le processus, il y aura lieu de revoir l'évaluation des fonctions de manière cohérente dans tous les services, avec la même base d'évaluation pour toutes les fonctions. HKP a l'expérience nécessaire et indispensable pour ce travail en profondeur.

Il va sans dire qu'il s'agit d'un travail considérable qui doit être entrepris par des spécialistes rompus à ce genre de processus complexe de pilotage.

Poste de chargé de projet à 80 % en 2014 et 2015, soit CHF 189'600.- pour 2 ans.

Un cahier des charges a été établi et joint au présent rapport.

Pourquoi ne pas confier ce travail à un membre du personnel de la ville de Nyon sans engagement supplémentaire ? En effet, une bonne partie de la commission a, dans un premier temps, jugé prématuré la création d'un tel poste (même limité à 2 ans).

- Le Service des ressources humaines en regard de ces missions quotidiennes (formation, évaluation, recrutement, analyse des besoins notamment) ne dispose pas des ressources pour mener à bien ce projet. C'est pourquoi la Commission s'est laissée convaincre que ce travail ne peut pas être confié à un membre du personnel de la Ville de Nyon. Il est indispensable que le suivi et l'accompagnement de cette démarche soit effectuée de manière continue et il faut relever que de nombreuses tâches ne seront pas du ressort de HKP.
- un membre de la commission estime que le poste à 80% est sous-évalué, vu l'ampleur de la tâche et que deux ans ne suffiront pas à mener à bien un processus qui débutera avec un important travail préparatoire et qui s'achèvera après le traitement d'éventuels recours.
- La Commission est convaincue du bien-fondé de l'engagement d'un chef de projet.

Organisation interne/déroulement

- Un groupe de suivi, composé essentiellement de chefs de services, sera mis sur pied. Des séances seront prévues avec la Commission du personnel et les différents services pour émettre des propositions
- une délégation municipale (syndic, RRH, Finances) suivra les travaux et validera les décisions
- les syndicats sont impliqués dans le projet et doivent être tenus au courant des démarches

Hommes - Femmes

L'égalité des salaires est le fondement de la politique salariale. Elle est ancrée dans la Constitution fédérale et doit être respectée sans aucune compromission. Une enquête effectuée par un mandataire externe, docteur en psychologie, auprès du personnel a fait ressortir le sentiment qu'il existe une inégalité de traitement. Ce projet est donc indispensable pour faire le point par une analyse statistique pour que les inégalités salariales « homme-femme » soient inventoriées, corrigées et disparaissent. C'est ainsi que l'instauration d'un traitement d'égalité de salaires répondra à la légitime demande d'égalité de traitement demandée par Mme Jaccoud.

CONCLUSIONS

La Commission unanime salue la détermination de la Municipalité de doter la ville de Nyon d'un statut du personnel qui tient compte de l'évolution du monde du travail. Elle est persuadée que ce changement fondamental portera ses fruits à court et long terme.

Il est absolument nécessaire et indispensable de rendre attractif l'administration communale pour attirer du personnel de qualité et le fidéliser. La politique de la rémunération est un facteur clé.

La Commission est convaincue que le mandataire HKP est indispensable pour la révision de l'échelle des traitements. Par contre, au départ, elle n'était à priori pas très enthousiaste pour l'engagement d'une personne à 80% sur deux ans.

Toutefois, au vu des explications municipales et du Chef de service, les interrogations de certains membres de la commission sur l'opportunité d'engager un chef de projet ont pu être levées. La commission estime qu'un tel travail doit être effectué de manière sérieuse par des spécialistes, attendu les incidences sur les employés, l'organisation et les finances de la Ville. C'est pourquoi la Commission vous propose d'accepter les conclusions du rapport.

Au vu de ce qui précède, nous vous demandons, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Conseillers, de prendre la (les) décision(s) suivante(s) :

Le Conseil communal de Nyon

vu le préavis N° 133 concernant l'évaluation des fonctions - Révision de l'échelle des traitements et réponse au postulat de Mme la Conseillère Jessica Jaccoud - Demande de crédits de fonctionnement pour le financement d'un mandataire pour un montant de CHF 144'809.- (en 2014) et d'un poste de chargé de projet à 80 % pour un montant de CHF 94'800.- (en 2014 et en 2015),

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 :

1. d'accorder à la Municipalité un crédit de fonctionnement de CHF 144'809.- au budget 2014 pour financer les honoraires du mandataire « HKP » dans le cadre de l'évaluation des fonctions et de la révision de l'échelle des traitements de la Ville (phases 1 à 5).
Ce montant sera porté au compte N° 130.3185.00 - *Honoraires et frais d'études* - ;
2. d'accorder à la Municipalité un crédit de fonctionnement annuel de CHF 94'800.- (charges comprises) pour le financement d'un poste de chargé de projet au Service des ressources et relations humaines pour une durée de deux ans, et ce dès 2014.
Ce montant sera porté aux comptes N° 130.3011.00 et suivants - *Traitements* ;
3. d'accepter le préavis N°133 comme réponse au postulat de Madame la Conseillère communale Jessica Jaccoud intitulé « L'égalité des salaires – une évidence ».

La Commission :

Favre Suzanne
Jaccoud Jessica
Allamand Victor
Fuglister Jean-Francois

Froidevaux Yves
Pühr Christian
Gaille Josette, rapporteur
Vogel David, président

Annexe : cahier des charges

Cahier des charges

Titre de la fonction

Chargé de projet (80%)

Service

Ressources et relations Humaines

Position hiérarchique du poste

Subordonné au Chef du Service des ressources et relations humaines

But de la fonction

Dans le cadre du projet de révision de l'évaluation des fonctions et de l'échelle des traitements, le/la titulaire de ce poste aura pour mission d'assurer et de coordonner la mise en œuvre du projet.

Responsabilités principales :

- Définit les rôles des différents équipiers du projet :
 - Clarifie les interventions des différentes parties prenantes à savoir : le service RRH, la commission du personnel, la délégation municipale aux affaires du personnel, les chefs de services, le comité de conduite, puis enfin la commission de recours qui sera constituée dans la phase d'évaluation des fonctions.
 - Définit à quel moment les différentes parties prenantes doivent intervenir et être consultées.
 - Etablit des liens pour un travail concerté et le partage d'informations
- Assure le suivi du projet et la tenue des délais – est l'interlocuteur principal du mandataire :
 - A l'interne, fait un inventaire de l'existant en collectant l'ensemble des documents nécessaires à l'avancée du projet. Est chargé de rassembler, de compléter et de vérifier la cohérence de tous les documents à faire évoluer (cahiers des charges, fiches métiers, regroupement des fonctions types, classification des fonctions, échelle des traitements).
 - Gère l'échéancier du projet et coordonne les rencontres entre RRH et le mandataire, ainsi qu'entre RRH et les différents Services de l'Administration.
- Prépare en temps opportun l'information et les documents requis pour assurer la mise en œuvre des activités du projet.
- Facilite l'exploitation des données présentes de notre système d'information ; est garant de leur exactitude dans le nouveau modèle, ainsi que de leur uniformisation pour l'ensemble des Services.
- Contrôle la qualité des livrables produits par le mandataire et veille à leur adaptation au contexte politique et administratif de la Ville. Effectue des corrections si nécessaire.

- Etablit le lien entre le mandataire, le Service RRH et la Municipalité afin de mesurer l'impact financier de la politique de rémunération dans le nouveau modèle d'échelle des traitements.
- Participe à la mise en œuvre des différentes étapes du projet :
 - Convoque et prépare les séances de travail entre les différentes commissions.
 - Rédige les comptes rendus des groupes de travail.
- Participe activement à la définition des règles à appliquer lors de la phase de transition entre l'ancien et le nouveau modèle de rémunération.
- Collecte et consolide l'ensemble des informations nécessaires au traitement des recours.
- Établit les notes et les rapports liés au projet afin de permettre au chef du service RRH et aux instances politiques de prendre des décisions opérationnelles et/ou stratégiques notamment lors de la validation de la nouvelle politique de rémunération.
- Est chargé de la communication interne du projet auprès des Chefs de Services, des collaborateurs, des commissions internes et de la Municipalité.
 - Informe les différents groupes sur l'avancée du projet et répond à leurs questions.
 - Publie selon une fréquence définie des bulletins d'informations pour les groupes ci-dessus sur l'intranet.
 - Organise ponctuellement des séances d'information à la fin de chaque phase du projet.
 - Etablit et maintien des communications efficaces et continues avec les personnes et les groupes engagés dans le projet.
- Optimise le processus d'évaluation de la prestation.
 - Redéfinit les contours de ce processus en se basant sur la nouvelle dénomination des descriptions de fonctions.
 - Documente le processus et s'assure de sa diffusion à l'interne.
 - Organise des actions de formation afin que les cadres et les collaborateurs comprennent les enjeux du nouveau système d'évaluation.

Complexité de la tâche, de l'environnement de travail, difficultés majeures, challenges

- Autonomie dans les tâches qui lui sont confiées.
- Anticipation, réflexion, propositions et suggestions, amélioration continue et innovation.
- Favoriser la transition dans le nouveau système de rémunération en intégrant les intérêts des différentes parties prenantes.

Pouvoir de décision, marge de manœuvre

Subordonné au Chef du Service des ressources et relations humaines

Conduite de collaborateurs (directe/indirect)

Néant

Connaissances et compétences professionnelles requises (savoir-faire)

- Connaissance des processus politiques communaux et cantonaux
- Formation supérieure sanctionnée par un diplôme d'une Haute Ecole Spécialisée ou une formation universitaire sanctionnée par un Bachelor/Master ou diplôme d'un niveau jugé équivalent.
- Expérience professionnelle de 2 à 5 ans accomplie dans le même domaine d'activité avec un niveau de responsabilités comparable est requise.
- Expérience confirmée dans la conduite de projets dans le domaine des ressources humaines.
- Excellente orthographe et facilité de rédaction.
- Grande maîtrise des outils informatiques et de bureautique.

Compétences et qualités personnelles et sociales (savoir-être)

- Avoir d'excellentes aptitudes analytiques.
 - Avoir une capacité à identifier les problèmes et apporter des solutions – être force de propositions.
 - Etre capable de travailler de manière organisée, rigoureuse et précise.
 - Avoir des qualités d'anticipation et d'autonomie.
 - Avoir une aisance dans la priorisation de ses activités.
 - Capacité à établir et entretenir des bons contacts avec les partenaires internes et externes du service.
-

Nyon, le 20 novembre 2013