

RAPPORT N° 202

AU CONSEIL COMMUNAL

**Réponse au postulat de M. le Conseiller
communal Régis Joly du 15 février 2014**
**« *En attendant Godot ? Non, mais le Statut du
personnel revisité !* »**

Déléguée municipale : Mme Fabienne Freymond-Cantone

Nyon, le 12 janvier 2015

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les Conseillers,

I. Introduction

Suite au débat du Conseil communal sur la demande de crédit servant à la révision de l'échelle municipale des traitements, M. le Conseiller communal Régis Joly a déposé une motion (annexe N° 1) concernant le projet de révision du Statut du personnel. Il y met en évidence le besoin de finaliser enfin ce projet, démarré depuis près de 15 ans, et invite la Municipalité à accélérer sa réalisation en tenant compte de divers principes. Tout d'abord, il met en avant que le projet de révision du Statut doit être conduit en parallèle à celui de l'évaluation des fonctions et de la révision de l'échelle des traitements, avec une échéance fixée au plus tard à la fin de la législature. De plus, il revient sur l'impact financier du projet à terme, en demandant que cette opération soit financièrement neutre pour la Commune. Il fait aussi mention de l'abandon du statut de fonctionnaire et de la nécessité de simplifier la procédure de licenciement. Enfin, il propose de s'inspirer des expériences d'autres communes et du Canton dans la conduite du projet, afin de ne pas « *réinventer la roue* ».

Le 27 avril 2014, cette motion a fait l'objet d'un rapport de commission (annexe N° 2), dont les conclusions convergent vers les demandes du motionnaire, notamment en ce qui concerne l'avancée du projet. Cependant, certains avis, sur sa date de fin et sur la neutralité financière recherchée, sont plus nuancés. En outre, les membres de la commission ont clairement exprimé leur volonté d'être précisément informés de la suite de ces travaux. Au final, la commission a préavisé à l'unanimité pour la transformation de la motion en postulat, et a été suivie par le Conseil communal dans son préavis. Le présent rapport municipal a donc pour objectif d'apporter les réponses aux questions ouvertes par votre Autorité.

2. Point de situation

Lors de la séance du 16 juin 2014 consacrée au bilan intermédiaire du programme de législature, les collaborateurs de la Ville ont été informés par la Municipalité de l'état d'avancement du projet de révision du Statut. L'échéance de ce projet pour cette fin de législature leur a été communiquée.

Elaboration du nouveau statut du personnel : ses étapes

Pour mémoire, le projet d'évaluation des fonctions et de révision de l'échelle salariale – un sous-projet lié à la révision du Statut – a été découpé en cinq phases¹. Dans un premier temps, un inventaire de l'existant a été fait, afin de servir de base de travail pour la deuxième étape : à savoir celle des descriptions des fonctions. Suivront la phase d'évaluation et de classification des fonctions proprement dite, en vue de l'élaboration de la future politique de rémunération.

En parallèle à tout cela, un travail de rédaction d'un nouveau Statut et de règlements d'application et directives se fait, non sans difficultés. En effet, l'écriture et la réécriture de certains articles font apparaître des manques dans le Statut, et vice-versa. Pour votre information, les règles relatives aux vacances, aux horaires de travail ou encore aux congés spéciaux ont déjà fait l'objet de discussions, mais sont des sujets qui resteront en suspens jusqu'à l'ouverture de négociations globales entre les parties prenantes. C'est à ce moment-là qu'il s'agira de mettre en regard les nouvelles conditions salariales avec celles des temps de travail, des vacances et autres congés, des services de piquet, et celles, très importantes, des dispositions transitoires entre Statut actuel et nouveau Statut.

¹ Le tableau récapitulatif des cinq phases figure en annexe N° 3.

La Municipalité tient à répéter que la révision du Statut est prioritaire pour cette législature. Ce projet est particulièrement complexe, cependant ; si les plus de 2 ans nécessaires pour compléter ce projet à Nyon semblent longs, celui de la Ville de Lausanne s'étale sur 5 ans, et il a duré plus de 10 ans pour l'Administration cantonale. En effet, un processus largement consultatif est nécessaire pour le futur succès d'un projet aussi sensible et capital pour les collaborateurs. Il faut aussi tenir compte du fait que les différentes personnes impliquées, que ce soient les Municipaux, les Chefs de service et d'Office, les membres de la Commission du personnel ou encore du groupe de projet, mènent ce travail en parallèle à leurs activités courantes.

En ce qui concerne le mandataire, la Municipalité relève qu'il est au bénéfice d'une solide expérience en matière de rémunération salariale dans le secteur public. Il apporte un important soutien, notamment en donnant d'excellents outils et points de repère ; il permet à la Ville d'utiliser ses bases de données et de procéder à des comparaisons avec d'autres employeurs similaires.

Révision du statut : une démarche constructive et consultative

Afin de pouvoir tenir le délai annoncé aux collaborateurs, un rythme soutenu de travail a été établi et toutes les parties impliquées dans ce projet, mobilisées. Aussi, une structure de projet a été définie dans le but de clarifier les rôles de chacune d'entre elles.

1. Le groupe de projet

Afin d'assurer la coordination, le suivi administratif et la mise en œuvre du projet, un groupe, composé à ce stade du Chef du service des ressources et relations humaines, de deux de ses collaboratrices et de la Cheffe de l'office des affaires juridiques, a été constitué. Il a pour mission de rapporter à la Municipalité l'état d'avancement de l'ensemble des travaux ayant trait au Statut, et ce tant sur le volet « échelle des traitements » que sur les évolutions du contenu du nouveau Statut.

2. La Commission paritaire de travail (CPT)

Le principal objectif visé à travers la constitution de cette Commission, en avril 2014, était d'avoir un groupe représentatif des différentes parties prenantes. La CPT est composée de représentants de la Commission du personnel, du Syndicat SSP², des Chefs de Service, ainsi que des représentants de la partie « employeur ». Ses membres ont pour mission de relayer l'information auprès de leurs différents groupes de référence (Assemblée générale du personnel, membres du syndicat³, Chefs de Service et Municipalité).

La CPT a commencé son travail dans le cadre de l'élaboration du nouveau Statut de l'Association Police Nyon Région. La Municipalité souhaite continuer sur cette même lancée pour le Statut du personnel communal et la révision de l'échelle salariale, au vu de la bonne collaboration existante. La composition de la Commission sera cependant probablement modifiée lorsqu'il s'agira de procéder aux négociations globales, la position particulière des Chefs de Service devant être distinguée à ce moment-là.

3. Les Autorités

La Municipalité s'est engagée à traiter, puis à statuer sur les points concernant l'ensemble des travaux en lien avec le projet de nouveau Statut, après leur soumission pour consultation à la CPT. Après la finalisation des négociations entre ces parties prenantes, le projet global sera soumis au Conseil communal pour ratification.

² Syndicat Suisse des Services Publics.

³ Pour information le syndicat SSP a organisé deux rencontres cette année les mardis 1^{er} juillet et 4 novembre 2014. Celles-ci avaient, entre autres, pour but d'informer et de partager avec l'ensemble du personnel sur les travaux de la CPT en relation avec le projet de statut du personnel.

A ce stade, ce rapport municipal permet d'expliquer la démarche en cours et d'informer votre Autorité, les collaborateurs de la Ville et le public du travail fait et à faire. Après le dépôt de ce rapport, et de sa discussion en commission puis au plénum, la Municipalité s'engage à informer régulièrement le Conseil communal lors de la partie « Communication » de ses séances.

Révision du statut : neutralité des coûts ?

En ce qui concerne la question de la neutralité financière du projet, celle-ci ne peut être garantie. Si l'objectif ultime visé par la Municipalité est celui d'une maîtrise à terme de la masse salariale, il est aussi de maintenir la compétitivité de la Ville de Nyon sur le marché de l'emploi. Dans son préavis N° 133/2013 « Évaluation des fonctions - Révision de l'échelle des traitements et réponse au postulat de Mme la Conseillère Jessica Jaccoud », la Municipalité « *s'engage à ce que des mesures transitoires soient prévues, afin que le nouveau système ne vienne pas préjudicier la situation des collaborateurs actuellement engagés. En outre, une procédure sera mise en place pour traiter des soucis, et points de désaccords individuels et/ou collectifs qui vont surgir à un moment ou à un autre de ce processus de révision globale de la politique du personnel et de la Ville* ».

Ainsi, durant une période transitoire, il y aura un coût supplémentaire à absorber : les salaires de certaines fonctions seront stabilisés à leur niveau actuel, d'autres vont être réévalués à la hausse. En revanche, une fois que le projet sera achevé et la période de transition écoulée, la nouvelle échelle des traitements permettra de maîtriser l'évolution « mécanique » que provoque le système de rémunération actuel. Afin de définir les impacts financiers que représentera la mise en place d'une nouvelle politique de gestion des fonctions, le mandataire effectuera diverses simulations mathématiques pour la Municipalité.

3. Conclusion

La Municipalité met tout en œuvre pour aboutir à l'élaboration du nouveau Statut du personnel, ainsi qu'à celle de ses règlements d'application et de l'échelle salariale, pour la fin de cette législature. A cet effet, la révision des différents volets du Statut, ainsi que la rédaction des règlements qui en découlent, sont menés en parallèle au projet de description et d'évaluation des fonctions ; il s'agit là d'un important travail de fond qui se fait depuis début 2014. De plus, les éléments permettant l'élaboration de ce nouveau Statut s'appuient sur les pratiques en vigueur dans d'autres villes⁴ : des sondages ponctuels sont faits auprès d'elles afin d'avoir des points de comparaison. Nous nous plaisons à relever que la Ville de Nyon s'est illustrée en mettant à disposition des autres villes vaudoises une plateforme d'échanges permettant de consolider les différentes pratiques en matière de gestion des ressources humaines.

En ce qui concerne le délai de réalisation, la Municipalité tient à souligner la complexité de ce projet et, notamment, du traitement de questions telles que celle des droits acquis. Comme le relève le postulant, il ne s'agira pas « (...) *de passer en force* ». Ainsi, à l'instar d'autres administrations communales ayant revu leur Statut, la Municipalité veut impliquer les différentes parties prenantes dans les évolutions proposées, et souhaite faciliter le dialogue en les intégrant en amont dans la réflexion.

Ce projet prioritaire nécessite une vision convergente vers les objectifs visés et les moyens d'y parvenir et implique des changements qui bouleverseront des habitudes solidement ancrées dans le fonctionnement de l'Administration communale. Cette démarche « *sensible* », tel que le relève la commission chargée d'étudier le postulat de M. le Conseiller communal Régis Joly, requiert une avancée progressive. Néanmoins, d'ici la fin de la

⁴ Morges, Pully, Bussigny, Chavannes-près-Renens, Prilly, Montreux, Vevey, Lausanne, Ecublens, Gland et Yverdon.

législature, le personnel communal de la Ville de Nyon, si votre Conseil suit les propositions de la Municipalité, devrait avoir un nouveau Statut du personnel et une échelle des traitements lui permettant d'être davantage en phase avec les contraintes de notre environnement et du marché du travail. La Ville deviendra alors un employeur plus attractif, certifié équitable, encourageant mieux le développement personnel et professionnel de ses collaborateurs, tout en maîtrisant la future évolution de sa masse salariale.

Au final, il y a unité de vues entre toutes les parties prenantes de ce projet quant à la nécessité de changer un Statut datant de 1965, dépassé à bien des égards, et de revoir les fonctions, les salaires et les procédures y relatives, qui ne sont plus au goût du jour. Cependant, il y a encore beaucoup de travail à faire : si les taux de rotation du personnel de l'Administration communale sont en nette baisse, la Municipalité constate que l'absentéisme est trop élevé, et les retours des diverses enquêtes de satisfaction des collaborateurs insatisfaisantes. Ce projet de révision est donc d'une importance majeure pour la Ville ; la Municipalité le sait, et s'engage pleinement pour son aboutissement.

NYON · PRÉAVIS N° 202 AU CONSEIL COMMUNAL

Au 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° 202 valant réponse au postulat de M. le Conseiller communal Régis Joly du 15 février 2014, « En attendant Godot ? Non, mais le Statut du personnel revisité ! »,

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° 202 valant réponse au postulat de M. le Conseiller communal Régis Joly du 15 février 2014, « En attendant Godot ? Non, mais le Statut du personnel revisité ! ».

Ainsi adopté par la Municipalité dans sa séance du 12 janvier 2015 pour être soumis à l'approbation du Conseil communal.

Au nom de la Municipalité

Le Syndic :

Daniel Rossellat



Le Secrétaire :

P. François Umiglia

Annexes

- Annexe 1 – Postulat Joly « En attendant Godot ? Non, mais le Statut du personnel revisité ! » ;
- Annexe 2 – Rapport de la commission chargée d'étudier la motion de Monsieur Régis Joly « En attendant Godot ? Non, mais le Statut du personnel revisité ! » ;
- Annexe 3 – Phases de réalisation du projet de révision de l'échelle des traitements.

1^{ère} séance de la commission

Municipale déléguée	Mme Fabienne Freymond Cantone
Date	Jeudi 12 février 2015, à 19h00
Lieu	Salle des Maquettes, 3 ^{ème} étage, place du Château 3

Motion POSTULAT- En attendant Godot ? Non, mais le Statut du personnel revisité !

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Conseillers,

Lors de notre séance de Conseil de décembre dernier, lors du débat sur le crédit nécessaire au financement du mandat d'évaluation des fonctions et de révision de l'échelle des traitements de la Ville, nombreux furent ceux qui se sont exprimés pour rappeler que la rémunération de son personnel est un élément clé de satisfaction, mais qu'il ne saurait être le seul. Dans ce contexte, il avait été souhaité que ce mandat soit conduit en parallèle de la tant attendue révision du Statut du personnel.

Rappelons que ce document date de 1965 et que depuis près de 15 ans (ma mémoire de Conseiller communal ne remonte pas plus loin), plusieurs interventions et motions ont été déposées pour qu'il soit modernisé. Or, depuis ce temps, quatre Municipaux responsables, trois Chefs de services et deux Présidents de Commission du personnel ont eu le dossier entre les mains, mais rien ne semble poindre. Est-ce le fait d'un manque de courage politique de la part de la Municipalité, d'une surcharge de travail du service concerné ou de la réticence d'un personnel qui s'accrocherait à ces acquis démodés et coûteux? Nul ne le sait ou plutôt peut être un peu de tout.

Mais voilà, pour ne pas faire comme Vladimir et Estragon, les héros de la célèbre pièce de Samuel Beckett, qui n'en finissent pas d'attendre Godot, et avant que notre Conseil, lassé, n'use de son droit d'initiative le plus contraignant en proposant un Règlement tout prêt à la Municipalité, je propose plutôt, pour tenter d'accélérer le processus, que cette révision du Statut du personnel vérifie les grands principes suivants :

- Etre conduite en parallèle à celle de l'évaluation des fonctions et de la révision de l'échelle des traitements, comme annoncé par Mme la Municipale Freymond-Cantone lors de la séance de décembre.
 - *parce que c'est une question de logique et de bon sens que d'avoir une vision globale du traitement du personnel communal.*
- Etre terminée et être en force pour la fin de la législature.
 - *parce que même les meilleures choses ont une fin et que je ne suis pas convaincu que la révision d'un règlement communal fasse partie de ces dites meilleures choses.*
- Etre une opération financièrement neutre pour la Commune entre la révision du Statut et de l'échelle des rémunérations.
 - *parce que la situation financière de notre Commune est loin de permettre l'octroi de cadeau, même à son personnel.*
- Contenir l'abandon de la nomination des fonctionnaires et offrir un assouplissement des motifs de licenciement.
 - *parce qu'aujourd'hui, une administration se doit d'être moderne et dynamique et doit pouvoir être réactive.*
- Etre un projet comparable à ce qui se fait dans d'autres Communes, voir au Canton.
 - *parce qu'on est toujours plus intelligent à plusieurs que seuls et que la transparence, même sur les conditions de travail doit être de mise.*

- Etre un projet simple et moderne, sans être futuriste.
 - *parce qu'il est préférable de réviser des textes légaux régulièrement, au gré des circonstances, plutôt que tous les 50 ans, en tentant d'imaginer ces fameuses circonstances.*
 - *et parce qu'il y a déjà assez d'une usine à gaz à Nyon*

Je demande que cette motion soit renvoyée à une Commission pour étude et rapport.

Nyon, le 15 février 2014

Régis Joly

**Rapport de la commission chargée d'étudier la motion de Monsieur Régis Joly,
« En attendant Godot ? Non, mais le Statut du personnel revisité ! »**

Nyon, le 27 avril 2014

Au Conseil communal de Nyon

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

La commission, composée de Mme Nelson-Pollard, de MM. Durand, Joly, Krasniqi, Udasse, et Vogel (Président et Rapporteur) ainsi que Mme Favre et M. Allamand (excusés), s'est réunie le 1^{er} avril 2014.

Préambule du motionnaire

Régis Joly constate que, depuis de nombreuses années des promesses relatives au renouvellement du statut du personnel communal sont faites mais non suivies d'effets. Il y a, par exemple, une motion Darbre déposée il y a plus de 15 ans à ce sujet et la réponse municipale est toujours la même : « on y travaille ». Or, certains droits acquis sont obsolètes (participation aux primes maladies une fois à la retraite, par exemple), les sanctions possibles en cas de mauvais travail effectué par une personne sont très lourdes à mettre en place et cela pénalise la Commune⁵.

Même si tout n'est pas comparable, à Lonay, pour 15 employés, le statut a été refait en 6 mois. Or, si cela est plus compliqué à Nyon, tout le monde en convient, on ne devrait pas attendre des décennies pour que quelque chose se fasse. On pourrait imaginer reprendre un règlement existant d'une autre ville afin de gagner du temps et, enfin, remettre le statut du personnel à la page. L'opération financièrement blanche demandée, a été mentionnée afin d'éviter un « qui gagne-gagne » en faveur uniquement des employés. Certaines modifications sont, selon lui, à l'avantage des employés, comme l'abandon de la nomination des fonctionnaires.

Discussion

Sadik Krasniqi. trouve le statut actuel correct (il date de 1965) mais est partant pour renvoyer à la Municipalité la motion Joly.

Christian Udasse estime que le statut du personnel doit être revu au plus vite. A son avis, le licenciement possible des collaborateurs n'est pas assez facilité.

Grégory Durand est d'accord avec le renvoi à condition que l'on modifie la motion en postulat attendu que le seul élément qui touche au règlement dans la motion est l'« abandon du statut des fonctionnaire » et « l'assouplissement des motifs de licenciement ». Tous les autres points proposés ne sont pas une motion car ils ne touchent pas au règlement. Il se dit d'accord de revisiter les statuts datés mais dit que la Municipalité travaille sur le dossier actuellement. Il est ouvert pour rediscuter des salaires mais cela doit être pris dans une négociation plus large. L'exemple vaudois - description des emplois et classification des fonctions (DECFO) et nouveau système de rémunération (SYSREM) - amène à penser qu'il y aura un surcoût et que l'opération ne sera pas « blanche » financièrement. Si l'on veut rendre la ville attractive, il faut revoir les salaires. Il conteste la lourdeur administrative pour licencier une personne. Il signale que le turn-over est largement au-dessus des communes similaires et qu'il y a donc un malaise à Nyon. Il ne s'agit donc pas de péjorer les conditions de travail.

⁵ Tant la participation aux frais d'assurance maladie pour les retraités que la lourdeur administrative pour se séparer du personnel de la ville, en cas de besoin, nous ont été confirmées par la Municipale en charges de Ressources Humaines, Mme Freymond-Cantone.

Suzy Nelson-Pollard pense qu'il est inutile de renvoyer à la Municipalité vu qu'elle y travaille déjà mais se dit ouverte à un compromis.

David Vogel soutient la motion Joly sur le fond mais reste dubitatif sur la forme. Il doute qu'une opération blanche soit possible à court terme. Les effets d'une remise à plat de la grille salariale entraînera peut-être une hausse temporaire (pour une baisse plus que souhaitable à long terme).

Même si Régis Joly conteste le fait que son texte ne touche pas au règlement, dans un esprit de concorde, se dit d'accord de transformer sa motion en postulat. Cependant, il attend une réponse claire et précise de la Municipalité, suivie d'actes concrets. Il estime que demander que le travail soit terminé avant la fin de la législature devrait être de l'ordre du possible, raison pour laquelle il n'est pas prêt à discuter du délai fixé dans son texte. Il préfère un compromis avec les syndicats plutôt que de passer en force. Néanmoins, si la Municipalité n'avance pas dans ce dossier, le risque est grand que le Conseil n'impose à la Municipalité (et aux employés), un règlement non négocié. Cette épée de Damoclès devrait motiver la Municipalité à agir rapidement.

Il précise que la question de la neutralité financière indique que l'on ne doit pas préserver tous les acquis sans obtenir des contreparties de la part des employés. Cela doit être du donnant-donnant. Il est admis par tout le monde que le salaire doit être négocié avec d'autres aspects (statut, vacances, horaires) et qu'une discussion globale est souhaitable.

Gregory Durand maintient qu'on ne peut pas imposer une date et qu'analyser des fonctions, c'est un travail très fastidieux.

Pour Suzy Nelson-Pollard si l'Etat de Vaud n'est pas comparable à la Ville, elle s'interroge sur la durée prévue pour effectuer le travail (2,5 ans). Des renseignements à ce sujet lui seraient très utiles. Régis Joly y voit un manque d'envie de la part de la Municipalité qui fait retarder les processus et il doute de l'utilité d'un consultant extérieur qui risque de réinventer la roue alors que ce travail a déjà été fait au canton et dans d'autres villes.

Conclusion

L'ensemble de la commission s'accorde sur le fait que les questions du salaire et du statut doivent être traitées simultanément et un consensus est trouvé sur le fait que l'opération devrait, globalement, être neutre financièrement, mais en prenant en compte d'éventuelles compensations en jours de congé ou autres prestations. La question du salaire étant liée à celle des compétences des personnes, cela reste un sujet très sensible et la commission en est consciente.

Il est relevé que la Municipalité a, très facilement, envoyé tous les documents demandés à la Commission (Politique du personnel 2002, Règlement des frais, des heures supplémentaires, des services de piquets et l'Echelle de traitements 2014). Cette transparence est jugée positive et d'aucuns regrettent que l'on ne trouve pas ces documents sur le site officiel de la commune.

L'ensemble de la commission émet le vœu que la Municipalité informe le Conseil Communal tous les 6 mois sur l'état de l'avancement des travaux quant au renouvellement du statut du personnel.

La majorité de la commission, quant à elle, rappelle que si le nouveau statut du personnel n'est pas présenté au Conseil avant la fin de la législature, comme le propose le programme de législature, le Conseil Communal pourrait, le cas échéant, imposer un règlement "clé en main" à la Municipalité.

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

Le Conseil communal de Nyon

vu la motion de Monsieur Régis Joly « **En attendant Godot ? Non, mais le Statut du personnel revisité !** »,

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. De transformer la motion en postulat et de le renvoyer à la Municipalité pour étude et rapport.

La Commission :

Nelson-Pollard Suzy, Favre Suzanne, Victor Allamand, Durand Gregory, Joly Régis, Krasniqi Sadik, Udasse Christian, Vogel David (Président et Rapporteur)

Synthèse des étapes du projet

