

Rapport de minorité N° 133/2018

Projets RH importants et urgents, besoins en ressources humaines afin de les réaliser

- Demande d'un crédit de CHF 145'000.- pour le financement d'un EPT (poste fixe)
 - Demande d'un crédit de CHF 82'000.- pour le financement de 0.6 EPT (poste auxiliaire) pour l'exercice 2019
-

Nyon, le 15 février 2019

Au Conseil communal de Nyon

Madame la Présidente,
Mesdames et Messieurs les Conseillers,

La Commission s'est réunie le mardi 9 octobre 2018 à 19 heures à la Ferme du Manoir, salle n°3. Elle était composée des commissaires suivants : Mesdames Liridona Avdiu Halimi, Valérie Mausner Léger et Messieurs Marco Carezza, Philippe Glasson, Brian Jackson, Olivier Stalder, Olivier Tripet et Jacky Colomb.

Le Municipal des RH Monsieur Vincent Hacker et son chef de service Monsieur Francis Thode étaient présents, ils ont eu l'occasion de donner à la Commission toutes les informations dont elle avait besoin et répondre aux questions des commissaires. La Commission remercie ces Messieurs pour leurs explications.

Une deuxième séance a eu lieu le mardi 15 janvier 2018 à 19 heures à la Ferme du Manoir, salle n° 1. Étaient présent ce jour-là, Madame Liridona Avdiu Halimi et Messieurs Marco Carezza, Brian Jackson, Olivier Stalder, Olivier Tripet et Jacky Colomb. Madame Valérie Mausner Léger et Monsieur Philippe Glasson étaient excusés.

Calendrier de la Commission

Dépôt du préavis	29 sept 2018
Première séance de commission	9 oct. 2018
Questions écrites au Municipal	20 oct. 2018
Réponses du Municipal 1 ^{ère} série	15 nov. 2018
Questions complémentaires	16 nov. 2018
Réponses complémentaires	9 déc. 2018
Nouvelle séance de commission	15 jan. 2019

Introduction

Le Service des RRH évolue dans un contexte historique complexe, une longue période sans chef de service au début de la législature, des projets en souffrance depuis longtemps, des demandes de la COGES pour palier à ces insuffisances. Le service a réagi en remettant en chantier les différents projets requis, statuts du personnel, MSST, etc.

Il y a eu une période intense de recrutement pour le complexe scolaire du Cossy, la création de nouvelles unités d'accueil pour écoliers (UAPE) et les centres d'accueil pour écoliers (APEMS). Cependant ce pic d'activité est en cours d'atténuation.

Au dire de la direction du service, les RRH sont confrontés à beaucoup de cas psychosociaux, de souffrances. Ils doivent faire face à une recrudescence de demandes des autres services pour gérer des conflits et des situations de crise.

La réorganisation du service est en cours de manière à être plus proactive et demande plus de ressources. Dans le même temps le service a été affecté par les départs en congé maternité successifs de trois collaboratrices. Afin de palier à ces absences de longues durées, le service a engagé 2 auxiliaires (1,6 EPT), en plus une jeune maturante a également été recrutée (0,5 EPT).

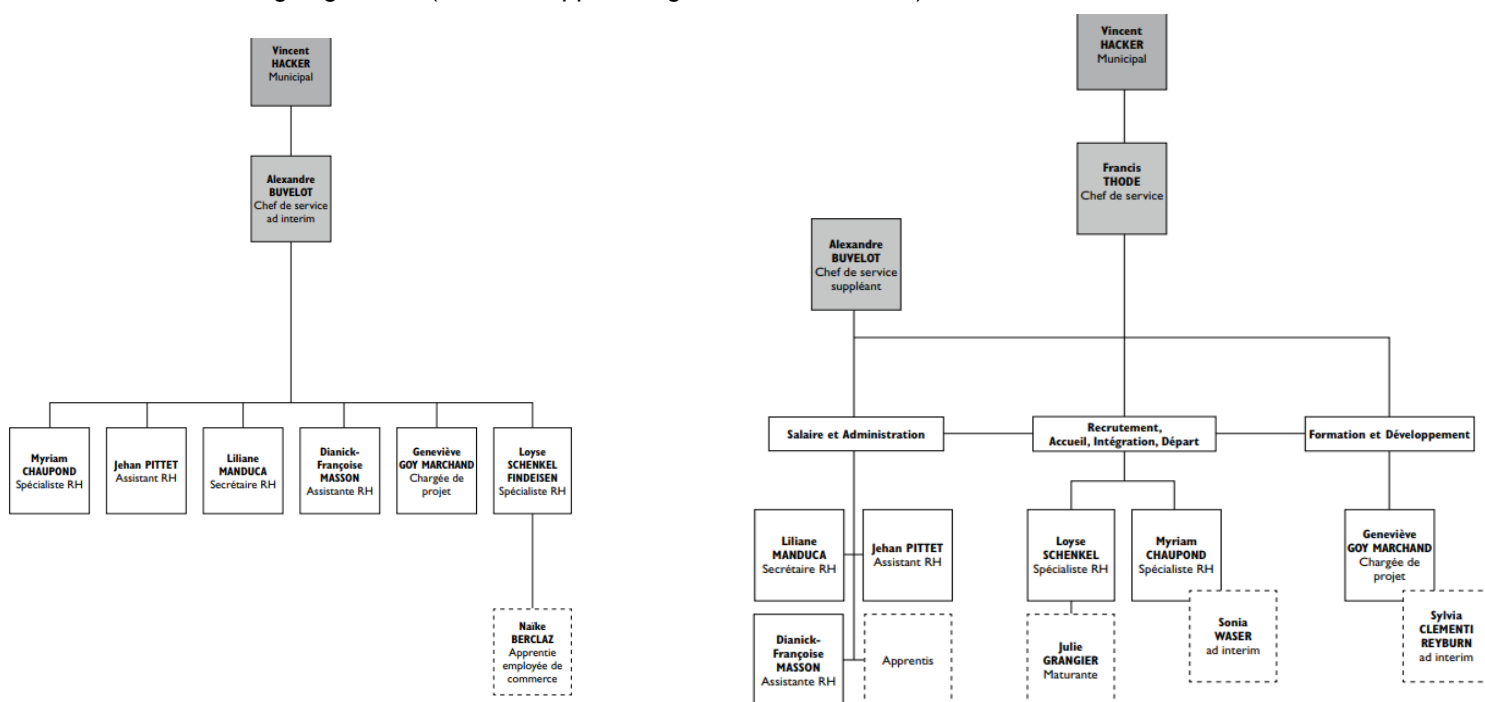
Justification de la demande

Le service des RRH demande des ressources supplémentaires spécialisées soit la création d'un poste fixe correspondant à 1 EPT et d'un auxiliaire à 0,6 EPT au budget 2019. Il est à noter que les personnes engagées pour le remplacement des collaboratrices en congé maternité sont toujours en activité et que la direction du service propose de maintenir ces personnes en fonction de manière à ne pas perdre l'expertise constituée au cours des derniers mois.

L'ensemble de la Commission constate qu'il s'agit en l'occurrence d'une pérennisation pour le poste fixe et d'une reconduction de CDD pour l'auxiliaire. Cette mesure ne fait que maintenir en place du personnel engagé à titre de remplacement après que la situation sur le plan des absences de longues durées se soit résorbée.

Évolution de l'effectif et organigramme

Organigramme (sources rapport de gestion 2016 et 2017)



Dans l'organigramme 2017 apparaissent les auxiliaires recrutés pour remplacer les congés maternité ainsi que la maturante.

Modus operandi

La Commission a pu prendre connaissance du fait que les auxiliaires ont été engagées à fin 2017 et que le service savait à ce moment-là que le budget serait dépassé de plus de CHF 50'000.-.

Il est dès lors inexplicable que le Conseil n'en ait pas été averti comme le prévoit le règlement (art 98), dès que le dépassement était connu ou qu'il était à prévoir qu'il le serait. La demande de crédit

supplémentaire aurait dû en tous cas être déposée dans la première série en septembre 2018 et non pas en toute fin d'année (Rapport 140).

Dans le même temps, la direction du service savait qu'elle comptait conserver les EPT en question et aurait dû présenter sa demande d'augmentation d'effectif dans le cadre du budget 2019. Cette manière de faire donne l'impression d'avoir voulu dissimuler les faits jusqu'à la dernière minute avant de se résoudre à passer par la voie d'un préavis.

Contexte politico-financier

Dans la situation financière actuelle de la Ville, il semble pertinent de se poser la question de l'opportunité de grever les budgets 2019 et suivants avec cette nouvelle charge. Cette demande a échappé à la procédure ordinaire d'examen du budget par la COFIN, qui cette année était assorti de mesures d'économies exceptionnelles. La Municipalité a posé pour 2019, des bases de mesures économiques dont tout un chacun se rend compte qu'elles requièrent l'adhésion de tous les services. Le travail accompli sur ce budget et les mesures d'économies ne serviront pas à grand-chose si le Conseil accepte en toute occasion de remettre en cause les dispositions régulièrement prises auparavant.

Personne n'ignore que le budget actuel présente un déficit de CHF 8 millions à condition que l'arrêté d'imposition, accepté par le Conseil ne soit pas désavoué à l'issue d'un référendum annoncé. Dans ce cas nous savons que la perspective sera de 15 millions.

Projets en cours

Statut du personnel

En 2015, « la Municipalité a adopté une politique du personnel qui favorise l'efficacité de son administration. Sur la base de celle-ci, la Municipalité a élaboré un règlement du personnel et huit règlements d'application qui seront soumis aux représentants du personnel ».

En 2016, « à l'issue du vote des collaborateurs du 22 février 2016 concernant l'adoption d'un règlement en remplacement du statut du personnel de 1965, le projet a été interrompu. Après l'entrée en fonction de la nouvelle Municipalité, une séance de reprise des discussions a eu lieu le 21 septembre 2016 ».

En 2017, un état des lieux des travaux réalisés sur ce sujet a été entrepris ainsi que la revue du projet proposé en 2016. Un chiffrage des coûts induits par les propositions d'amendements a été réalisé.

En 2018 : Sur la base de l'état des lieux fait en 2017, les RRH devaient proposer à la Municipalité et aux partenaires sociaux des conditions cadres qui :

- seront conformes aux normes légales actuelles ;
- respecteront les fondements du droit constitutionnel et notamment le principe d'égalité ;
- seront adaptées aux réalités de la société d'aujourd'hui et au marché du travail ;
- traduiront les valeurs de l'Administration communale en tant qu'employeur attractif.

Selon la direction du service, après de nombreuses discussions avec la Commission du personnel, différentes variantes chiffrées du nouveau statut du personnel devraient être proposées à la Municipalité dès janvier 2020.

Cet état des lieux étonne la Commission qui se souvient que, selon les dires de la Municipalité d'alors, l'ensemble des statuts n'était pas contesté et apportait de nombreuses améliorations sociales (salaires, vacances, protections, etc.). Le désaccord portait principalement sur l'appellation « Règlement du personnel » au lieu de « Statut du personnel » souhaité par la Commission du personnel. Les négociations achoppaient également sur la possibilité de recours en cas de licenciement abusif. Les travaux de mise à niveau ne semblaient donc pas aussi conséquents que prétendus aujourd'hui.

MSST (Mesures de Santé et Sécurité au Travail)

Selon le rapport de la COGES : « En 2015 la Municipalité a décidé d'augmenter le budget 2016 à disposition pour le volet santé et sécurité au travail. De même, un cahier des charges a été rédigé par RRH et validé par la Municipalité afin de préciser les résultats attendus en la matière ». D'après la direction du service RRH la mise en place des mesures est en cours et se poursuivra en 2019.

Remplacement du système de gestion des temps de travail

L'implémentation progressive du nouveau système de gestion des temps de travail nécessitera selon la direction du service, des ressources continues jusqu'à fin 2019. Une partie de la Commission souhaiterait toutefois que les tâches d'implémentation et de formation au nouveau système soient dispatchées dans les services concernés par l'emploi de ce logiciel. Un montant correspondant aux aides et information (CDD pour la durée de la migration du système) devrait figurer au préavis 144/2019 comme ce fut le cas pour l'installation du système ProConcept (préavis 190/2015). Un montant partagé entre les différents intervenants, RRH, Informatique.

De l'ambiguïté de la création de postes temporaires

Une administration communale se doit de respecter plus que quiconque les lois et règlements, le service des RRH quant à lui devrait être exemplaire dans la conduite et le respect des procédures d'engagement du personnel.

A ce titre la création de poste en CDD décourage les meilleures candidatures et, est une hypocrisie : quand on veut se débarrasser de la personne, on ne renouvelle pas le contrat en disant « c'était temporaire » et si on veut la garder, on triche jusqu'à ce que le poste soit définitivement créé en argumentant qu'elle est là depuis longtemps ou que l'on ne veut pas perdre l'expertise.

Le recrutement devrait en tous les cas passer par une procédure de mise au concours ce qui n'est pas le cas dans la demande qui nous concernent aujourd'hui.

Enfin subsiste la question d'une création nette de postes dans une période de déficit budgétaire annoncé.

Considérations de la Commission

- Le Service des RRH est demandeur de ressources humaines supplémentaires
- Ces EPT sont en place depuis plus d'une année
- Les personnes en congés maternité sont de retour au travail
- La capacité du service en EPT est augmentée
- La situation budgétaire est critique
- Tous les services doivent faire un effort

La minorité de la Commission comprend le besoin en ressources humaines demandé par le service, elle estime néanmoins qu'un effort doit être fait au niveau des économies budgétaires en relation avec ce qui a été demandé aux autres services pour 2019. Un redéploiement des priorités des projets est requis, une nouvelle estimation des besoins doit être définie en fonction d'un nouveau calendrier.

D'un point de vue purement financier, il ne devrait pas être accordé de nouveaux engagements qui viennent péjorer le budget 2019 et son train d'économies aussi longtemps que la situation financière de la Ville n'est pas clarifiée.

Un effort de modération doit être fait en relation avec une priorisation des projets en cours ou à venir.

Conclusion

Le Service confronté à des difficultés liées à la charge de travail mais aussi à des congés maladie successifs mais néanmoins prévisibles et planifiables, a dû réagir pour garder ses capacités d'action. Cependant il n'a pas fait preuve de transparence dans ce dossier, de nombreuses questions ont dû être posées par les commissaires et les conseillers afin de clarifier les points qui n'étaient pas explicités dans le préavis. L'impression ressentie a été de devoir chercher les faits et chiffres pour approcher la vérité, de découvrir que les dépenses avaient été engagées bien

longtemps avant que le préavis ne soit déposé, que cette information n'avait pas été relayée au Conseil communal. La méthode est discutable car en gros, les dames sont là, elles ont été embauchées pour des remplacements de congé maternité, et maintenant elles sont les candidates désignées pour les postes en création. C'est peut-être une facilité d'un point de vue opérationnel pour le service mais cela s'avère évidemment contraire à la procédure et aux principes....

Considérant que ce crédit est déjà une entorse aux mesures d'économies budgétaires demandées par la Municipalité pour 2019, qu'un effort doit être entrepris par le Service pour limiter l'augmentation des dépenses de fonctionnement, que la situation financière de la Ville est précaire en regard de ses revenus fiscaux et de l'avenir incertains de ceux-ci.

La minorité de la Commission est convaincue qu'un redéploiement des projets après nouvelle planification permettra au Service de fonctionner avec les moyens actuels. Elle ne souhaite pas bloquer les missions des RRH mais re-calibrer les moyens et les besoins en fonction de la situation du moment.

Au vu de ce qui précède, nous vous demandons, Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les Conseillers, de prendre les décisions suivantes :

Le Conseil communal de Nyon

vu le préavis N° 133/2018 concernant « Projets RH importants et urgents, besoins en ressources humaines afin de les réaliser ; Demande d'un crédit de CHF 145'000.- pour le financement d'un EPT (poste fixe) ; Demande d'un crédit ponctuel de 82'000.- pour le financement de 0.6 EPT (poste auxiliaire) pour l'exercice 2019»,

ouï les conclusions du 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 :

De refuser le préavis 133/2018 et par conséquent :

1. de ne pas autoriser la Municipalité à inscrire aux budgets 2019 et suivants, un montant de CHF 145'000.- (charges comprises) pour le financement d'un poste fixe (1 EPT) au Service des ressources et relations humaines.
2. de ne pas autoriser la Municipalité à inscrire pour le budget 2019 un montant de CHF 82'000.- (charges comprises) pour le financement d'un poste d'auxiliaire (0.6 EPT) au Service des ressources et relations humaines.

La minorité de la Commission :

Marco Carenza
Philippe Glasson
Jacky Colomb, président et rapporteur