

N° 5/2.11

RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Municipalité en corps

Préavis présenté au Conseil communal en séance du 2 février 2011.

Première séance de commission : lundi 28 février 2011, à 18 h 30, en Salle des Pas perdus, 1^{er} étage de l'Hôtel-de-Ville

TABLE DES MATIERES

1	PRÉAMBULE	3
2	BILAN	3
	2.1 Relations	3
	2.2 Conditions	3
	2.3 Coût	3
3	POLITIQUE DU PERSONNEL	4
4	RENOUVELLEMENT DE LA CCT	4
	4.1 Principales adaptations.....	4
	4.2 Echelle de traitement	4
	4.2.1 Historique	4
	4.2.2 Nouvelle échelle	5
5	FINANCEMENT	5
6	PRÉROGATIVES DU CONSEIL COMMUNAL	5
7	CONCLUSION	6

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs,

1 PRÉAMBULE

Dans sa séance du 7 juin 2006, le Conseil communal autorisait la Municipalité à conclure une convention collective de travail de droit public avec les 3 associations de personnel suivantes :

- Syndicat Suisse des Services publics (SSP)
- Fédération Suisse des Fonctionnaires de Police (FSFP)
- Union des Employés de l'Administration Communale de Morges (UEACM).

Cette convention a été conclue pour la période du 1^{er} janvier 2007 au 31 décembre 2011, renouvelable de 5 ans en 5 ans.

Ainsi au terme de la période de 5 ans, la Municipalité s'est engagée envers le Conseil communal à tirer un bilan de cette nouvelle forme de relation contractuelle de travail avec son personnel. En cas d'insatisfaction de la part de l'une ou l'autre des parties (employeur ou associations du personnel) il est possible de revenir en arrière avec un statut conventionnel. Le cas échéant, le délai de dénonciation est fixé au 30 juin 2011 au plus tard.

En préambule et en résumé, cinq ans plus tard, la Municipalité et le personnel tirent un bilan très positif de l'instauration d'une convention collective de travail (ci-après désignée CCT) et proposent son renouvellement.

2 BILAN

2.1 Relations

Tant la Municipalité que le personnel se félicitent de l'excellent climat de partenariat instauré par la CCT. Le principe qui prévaut, à savoir que les deux parties au contrat négocient directement les conditions qui les concernent, facilite la compréhension de la situation vécue par l'autre et les enjeux, la recherche de solutions, la gestion au quotidien car chacun connaît dans quel esprit les articles réglementaires ont été rédigés et les conditions dans lesquelles ils ont été négociés et élaborés. Pour illustrer ce point et à titre d'exemple, la Commission paritaire ne s'est réunie qu'une seule fois au cours de ces cinq ans pour préciser un point d'application d'un avenant. Le tournus de la présidence entre l'employeur et les représentants du personnel s'est fait également sans aucun problème.

2.2 Conditions

Les conditions-cadre plus souples instaurées par la CCT ont permis une gestion du personnel plus dynamique et mieux adaptée au marché du travail actuel et ont répondu aux attentes. Comme vous pourrez le constater dans la convention renouvelée, ces conditions-cadre ne sont pas remises en cause.

2.3 Coût

La CCT a introduit un nouveau système de rémunération et de grille salariale, qui permet grâce à sa flexibilité et à sa cohérence d'avoir une maîtrise des charges de personnel (hors augmentation de postes). L'ancien système, quant à lui rigide, occasionnait des frais en cascade tirés par le haut. L'évaluation de chaque fonction qui en découle, basée sur la description actualisée de chaque poste en fonction du travail réellement effectué par le collaborateur, favorise l'équité et l'adaptation rapide de la position salariale du collaborateur. Nous avons pu également intégrer des nouveaux métiers et/ou s'adapter au marché du travail.

3 POLITIQUE DU PERSONNEL

En guise de rappel, la CCT a pour base une politique du personnel clairement définie, qui figure en annexe. La première politique du personnel qui a conduit à la première CCT a été remise à jour.

4 RENOUELEMENT DE LA CCT

Les conditions de renouvellement de la CCT ont été négociées avec les partenaires sociaux qui les ont acceptées dans la forme proposée. Il n'y a pas de changements fondamentaux par rapport à la CCT actuelle si ce n'est un léger remaniement de l'avenant 5, resp. 5 bis touchant la grille salariale. Ce sujet sera développé sous le point 4.2 « échelle de traitement »

4.1 Principales adaptations

- Adaptation de certaines primes et indemnités au marché et au coût de la vie (inconvenients de services, prime de risques, indemnité repas, service de piquet, etc.)
- Introduction d'un congé paternité de 21 jours
- Prolongation du congé d'allaitement à 4 semaines
- Amélioration des conditions pour l'octroi du complément aux allocations familiales.

4.2 Echelle de traitement

4.2.1 Historique

Lors de l'introduction de la CCT actuelle, nous avons ramené de 25 à 8 les classes de salaires, afin d'avoir des collocations de fonction cohérentes et équitables. Ces 8 classes reflètent les catégories de fonction suivantes :

A : fonction sans qualification

AS : fonction semi-qualifiée

B : fonction qualifiée

BS : fonction qualifiée avec spécialisation

SD : fonction de spécialiste avec niveau de formation supérieure ou qualifiée, avec conduite de personnel

SC : fonction de spécialiste confirmé avec étude de niveau supérieur ou cadre avec conduite de personnel

CO : chef de service adjoint de grandes directions

CS : chefs de service

Cela a été un bouleversement important et tous les paramètres, pour une échelle régulière intégrant également des fonctions de spécialistes avec un niveau de formation de type bachelor ou master ou des fonctions recherchées dans le domaine de l'ingénierie, n'ont pas pu être tous pris en compte. Aujourd'hui, 88 % du personnel est colloqué entre la classe A et la classe SC, et 36,5 % du personnel se trouve dans le dernier quartile de l'échelle.

4.2.2 Nouvelle échelle

La nouvelle échelle de traitement se caractérise par 9 classes (+ 1) dont la progression sera de type exponentielle, soit une progression plus forte en début de carrière avec dégression progressive (voir tableau en annexe). L'écart entre le minimum et le maximum sera de 52 % pour toutes les classes. Il est variable actuellement selon les classes à cause des paramètres décrits sous chiffre 4.2.1

En CHF et en salaire annuel, le minimum de la classe 1 sera de CHF 51'467.00 et le maximum de la classe 9 de CHF 183'313.00 (réf. échelle 5 valeur 2011) contre CHF 51'285.00, resp CHF 171'470.00 aujourd'hui.

Le but de la restructuration de l'échelle de traitement, qui sera alors arrivée à maturité, est de tenir compte des jeunes collaborateurs qui acquièrent rapidement de l'expérience et que leur salaire suive cette évolution (ce que ne permet pas un système de progression linéaire). Ce système évitera certains départs de jeunes collaborateurs pour lesquels nous aurons investi dans leur formation et qui en feront bénéficier d'autres employeurs.

La nouvelle répartition des fonctions dans la grille ne touche pas le salaire des chefs de service qui reste, comme actuellement, selon un pourcentage du salaire maximum de l'échelle 5, resp 5 bis. Par contre, les autres fonctions de cadres et de spécialistes seront mieux réparties et correspondront aux attentes du marché du travail.

5 FINANCEMENT

Le renouvellement de la CCT n'entraînera aucune augmentation de poste. Les adaptations figurant sous chiffre 4.1 du présent préavis entraîneront une dépense supplémentaire de CHF 143'000.00.

La réorganisation de l'échelle de traitement entraînera une légère augmentation annuelle de 0,6 % de la masse salariale la première année, soit CHF 150'000.00, charges sociales comprises. Nous aurions dû consentir en grande partie ce montant pour rester concurrentiels, c'est-à-dire rester dans la moyenne des salaires des communes de grandeur similaire.

6 PRÉROGATIVES DU CONSEIL COMMUNAL

Le renouvellement de la Convention collective de travail ne modifie pas les prérogatives du Conseil communal à savoir l'adoption du budget du personnel communal et l'adoption de l'échelle des traitements.

7 CONCLUSION

Vu ce qui précède, nous vous prions, Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs, de bien vouloir voter les conclusions suivantes :

LE CONSEIL COMMUNAL DE MORGES

- vu le préavis de la Municipalité,
- après avoir pris connaissance du rapport de la commission chargée de l'étude de cet objet,
- considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour,

décide :

1. d'autoriser la Municipalité à renouveler à partir du 1^{er} janvier 2012 la convention collective de travail de droit public du personnel communal avec les associations de personnel : « Syndicat Suisse des Services Publics (SSP) », « Fédération Suisse des Fonctionnaires de Police » et « Union des Employés de l'Administration Communale de Morges », convention telle que figurant en annexe de ce préavis;
2. d'adopter l'échelle des traitements et l'échelle transitoire – avenant 5 et 5bis – de la convention collective de travail.

Adopté par la Municipalité dans sa séance du 17 janvier 2011.

la syndique

le secrétaire

Nuria Gorrite

Giancarlo Stella

Annexes: - CCT et ses avenants
- Politique du personnel