

**PREAVIS**  
**DE LA MUNICIPALITE**  
**AU CONSEIL COMMUNAL**

N° 51 /12.05 Municipalité en corps

Objet : Conclusion d'une convention collective de travail avec les associations du personnel communal

---

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs,

## **1. OBJET DU PREAVIS**

Le statut du personnel actuel date du 1<sup>er</sup> janvier 1987.

Lors de la séance du Conseil communal du 7 avril 2004, les partis du Centre-droite ont déposé une motion demandant une révision des conditions d'engagement du personnel communal et par voie de conséquence du statut du personnel.

Le 2 juin 2004, sur proposition de la Municipalité, le Conseil communal a pris en considération cette motion en indiquant que le projet s'inscrirait dans le long terme et privilégierait la concertation avec les associations de personnel.

Plusieurs dispositions statutaires sont devenues obsolètes suite à des modifications légales en matière de droit du travail, de procédures juridiques, ou de nouvelles jurisprudences. En outre, certains articles ne sont plus appliqués ou ont été modifiés suite à des décisions municipales prises en relation avec la situation financière de la commune. Ce préavis prend en compte tous ces éléments.

## **2. PREAMBULE**

### **2.1 Historique**

Le statut actuel de 1987 est un toilettage du statut précédent datant du 5 décembre 1979. Il ne traduisait pas une politique du personnel mais réglementait les conditions contractuelles qui liaient le personnel fixe de la commune à son employeur.

Il n'a pas été adopté par le Conseil d'Etat car l'approbation du Canton pour les dispositions réglementant les rapports de travail entre une Commune et ses employés n'est requise que depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1988.

En 1999, la Municipalité a élaboré et adopté une politique du personnel. Cette politique a eu pour but de re-dynamiser et moderniser l'application de certains articles, par exemple : l'introduction d'un système d'appréciation du personnel a permis de normaliser l'article 39 du statut du personnel qui indique les conditions qu'il faut remplir pour obtenir un échelon dans sa classe de traitement.

Cette politique écrite du personnel a permis, dans le cadre des compétences municipales, de réglementer également des pratiques nouvelles que le statut de 1987 ne connaissait pas ou ignorait, exemple : pratique en matière de conduite du personnel, gestion par projets, définition du rôle des chefs de services, de la manière de consulter le personnel, uniformisation des pratiques pour l'ensemble de l'administration en fonction de situations identiques, procédure unique d'engagement, introduction systématique des descriptions de fonction et réévaluation de la raison d'être des postes lors d'amélioration des processus de travail et/ou de changement de titulaires, introduction d'assurance perte de gain et maternité en vue d'une meilleure maîtrise des coûts en cas d'absence des collaborateurs, mise en place d'un système pour évaluer les nouvelles fonctions en vue de leur intégration dans l'échelle des traitements, etc.

## **2.2 Démarche**

La démarche, qui a conduit à l'élaboration de ce préavis, est totalement différente des révisions précédentes. Nous sommes partis de la politique du personnel de la Municipalité (voir annexe N° 1) pour ensuite la concrétiser dans une convention collective de droit public, dont les articles ont été négociés avec les représentants du personnel.

Nous avons également comparé les différentes pratiques en matière de gestion des ressources humaines et effectué des comparaisons salariales et de prestations avec une douzaine de communes vaudoises et romandes. Nous avons retenu celles qui étaient les plus efficaces et celles qui correspondaient le mieux à nos possibilités.

## **3. CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL (ci-après CCT)**

### **3.1 Pourquoi des nouvelles conditions-cadre régissant les rapports de travail entre la Commune de Morges et son personnel ?**

Depuis 1987, le marché du travail en général et la fonction publique en particulier, ont connu des évolutions rapides très importantes et ces changements ne sont pas prêts de s'arrêter. On peut citer : l'élargissement géographique du marché du travail, qui a passé de la ville de Morges et ses environs au bassin lémanique, l'évolution des métiers qui tend à une spécialisation et à une augmentation des compétences, la répartition des tâches entre le Canton et les Communes qui conduit à des réorganisations des processus de travail, des transferts, voire des suppressions de postes, ou la complexité des problèmes auxquels doivent faire face les collectivités publiques.

Tout cela demande des conditions-cadre plus souples, qui ne peuvent pas attendre une révision des statuts tous les 12-15 ans ou réagir au coup par coup par des modifications sporadiques d'articles du statut.

La formule d'une convention collective de travail de droit public répond à cette souplesse car elle est évolutive sans à avoir à respecter des échéances fixes. De plus, elle permet un dialogue permanent entre l'employeur et ses employés, acteurs directement concernés par les conditions de travail et qui doivent faire face aux mutations.

Quant au Conseil communal, il garde ses prérogatives à travers le budget.

### **3.2 Qu'est-ce qu'une CCT?**

Une CCT est un contrat passé entre un ou plusieurs employeurs d'une part et, une ou plusieurs associations de travailleurs d'autre part, pour régler leurs relations réciproques et réglementer les contrats de travail individuels.

Une CCT peut être de droit privé ou de droit public. Compte tenu que notre personnel est soumis au droit public, nous avons prévu une CCT de droit public.

Elle conserve les caractéristiques suivantes :

- en faveur de l'employeur : devoir de fidélité, obligation de gestion, secret de fonction,
- en faveur de l'employé : respect des droits fondamentaux, égalité de traitement, proportionnalité des décisions, droit d'être entendu lors de licenciements.

### **3.3 Procédure**

Trois associations de personnel ont négocié une CCT avec la Commune de Morges :

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

A titre indicatif, nous vous remettons le document qui a été négocié et adopté par les partenaires sociaux en séance du 25 novembre 2005 (voir annexe N° 2)

La CCT devra encore recevoir l'aval du Conseil d'Etat lorsqu'elle aura été signée par les partenaires.

La CCT aura une durée de validité de 5 ans, renouvelable.

## **4. NOUVELLE CCT**

### **4.1 Contexte**

Les conditions contenues dans la convention correspondent à la moyenne de ce qui se pratique actuellement dans les administrations et les entreprises de la taille et de l'importance de notre Commune. Elles tiennent compte à la fois des attentes des motionnaires qui souhaitaient des règles contractuelles plus souples, modernes et des réalités du marché du travail dans lequel la Commune de Morges évolue.

Ainsi, force est de constater que sur de nombreux points, nos prestations actuelles sont en dessous des autres villes vaudoises et également inférieures pour des postes équivalents à ce qui se pratique sur la Côte. Ces difficultés sont relevées dans notre rapport de gestion.

## 4.2 Principaux changements

- suppression du statut de fonctionnaire, avec nomination, et passage à un contrat de durée indéterminée;
- procédure simplifiée en cas de licenciement avec abandon de la procédure disciplinaire;
- introduction du salaire qui varie en fonction de la prestation fournie possibilité d'avoir 0-3 annuités;
- nouveau système salarial qui prend mieux en compte la formation initiale et continue du collaborateur, de la difficulté de la fonction, de l'impact sur l'organisation;
- simplification du système d'indemnités avec introduction toutefois d'une indemnité de résidence pour les collaborateurs habitant à Morges;
- réduction à 8 du nombre de classes de salaires qui comprendront chacune 40 annuités;
- suppression du système de gratification pour ancienneté et remplacement par 10 jours de congés à 15 ans de service et un mois salaire à 25 ans de service;
- participation accrue du personnel à l'assurance accident;
- octroi d'une 5<sup>e</sup> semaine de vacances et adaptation des indemnités pour inconvénients de service et de risque au coût de la vie;
- introduction d'un congé d'allaitement;
- introduction d'un règlement sur la formation continue;
- création d'une Commission consultative du personnel;
- création d'une Commission paritaire chargée de l'application de la CCT.

## 4.3 Echelle des traitements

Comme le prévoit la Loi sur les Communes, le Conseil communal est compétent pour l'adoption de l'échelle des traitements. Il s'agit de l'avenant N° 5 de la convention collective, elle figure dans l'annexe N° 3 du présent préavis. Elle se compose de 8 classes qui comprennent 40 paliers :

**La classe A** regroupe les fonctions qui ne demandent pas de formation sanctionnée par un CFC.

**La classe AS** regroupe les fonctions semi-qualifiées, on entend le fait que la fonction ne nécessite pas un CFC mais exige du titulaire qu'il ait suivi une formation interne ou externe conséquente, non reconnue, nécessaire à l'exercice de la fonction ou que le collaborateur exerce des responsabilités nettement plus importantes que celle de la classe A. Cette classe sera aussi attribuée à un collaborateur sans CFC qui a la conduite de personnel (min. 5 personnes).

**La classe B** regroupe les fonctions pour lesquelles le titulaire doit être au bénéfice d'un certificat fédéral de capacité. Cette classe sera aussi attribuée à un collaborateur semi-qualifié qui a de la conduite de personnel (min. 5 personnes)

**La classe BS** regroupe les fonctions pour lesquelles le titulaire doit être au bénéfice d'un CFC et exercer une fonction avec des spécialisations qui nécessite de suivre régulièrement une formation continue nécessaire à l'exercice de sa fonction. Cette classe sera aussi attribuée à une fonction spécialiste qui nécessite au minimum une maturité fédérale.

**La classe SD** regroupe les fonctions pour lesquelles le titulaire doit être au bénéfice d'un brevet fédéral et qui nécessite de suivre une formation régulière et complexe. Cette classe sera aussi attribuée à un collaborateur qui répond aux conditions de la classe BS et qui a de la conduite de personnel (min. 3 personnes).

**La classe SC\*** regroupe les fonctions spécialistes pour lesquelles il est demandé une formation universitaire ou HES. Elle regroupe également les fonctions avec direction d'un secteur important avec conduite de personnel, le titulaire devant être au bénéfice d'un brevet fédéral au minimum.

**La classe CO\*** regroupe les fonctions qui demandent une licence universitaire avec direction d'un office ou de chef de service adjoint d'une grande direction avec formation HES.

**La classe CS\*** regroupe les fonctions de chef de service. Ces fonctions sont classifiées selon un barème de points converti en % du maximum de l'échelle.

A partir de la classe SC, les heures supplémentaires sont comprises dans le salaire. C'est la raison pour laquelle les classes concernées sont munies du signe \*.

#### Droit acquis

Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2007, le personnel nouvellement engagé ne bénéficiera plus de la prime mensuelle d'encouragement à la caisse maladie de CHF 70.--.

Toutefois, la Municipalité a décidé pour le personnel actuellement en place, à titre de dispositions transitoires et de droit acquis, d'intégrer dans une échelle de traitement spécifique, de transition, un montant de CHF 50.-- équivalent aux prestations supprimées. Il s'agit de l'avenant N° 5bis de l'échelle des traitements. Elle figure sous annexe N° 4 dans le présent préavis.

## **5. FINANCEMENT**

La nouvelle convention collective de travail ne conduit à aucun engagement de personnel supplémentaire. L'amélioration de certaines prestations sont compensées par la suppression d'autres.

Il est prévu au programme de législature 2002-2005 (communication N° 42/7.02), un montant de CHF 200'000.-- pour la nouvelle échelle salariale. Compte tenu qu'aucun collaborateur ne verra son salaire actuel brut diminuer, le déplaçonnement de certaines fonctions qualifiées et de cadres engendrera, dans la phase de mise en application de la nouvelle échelle, une légère hausse de la masse salariale de quelque CHF 198'000.-- au maximum. En effet, avec les principales mesures figurant à l'article 4.2 (suppression du système de gratification pour ancienneté, simplification du système d'indemnité, annuité modulable, etc.), la rotation naturelle du personnel (départ de collaborateurs à la retraite bénéficiant de droits acquis par l'engagement de collaborateurs au bénéfice des nouvelles dispositions de la CCT), la masse salariale s'équilibrera à un niveau équivalent à celui d'aujourd'hui, voire sera en légère diminution.

## 6. RELATION CONVENTIONNELLE

La CCT sera la première du genre pour une commune vaudoise. Son élaboration et sa conclusion ont fait l'objet d'intenses négociations, d'abord dans le cadre de la délégation de la Municipalité "Personnel communal", ensuite entre cette dernière et la Municipalité, et enfin lors des négociations avec les 3 associations de personnel.

Si la CCT de droit public est nouvelle, les négociations conventionnelles ont été un exercice que les partenaires sociaux ont peu connu jusqu'ici. Il faut dire dès lors que cela a été une réussite. Ces négociations, parfois "corsées", se sont déroulées dans une atmosphère sereine.

Ce type de contrat permet d'entrer dans une ère nouvelle, basée sur le partenariat, pour élaborer les relations contractuelles qui lient un employeur public et son personnel.

## 7. ENTREE EN VIGUEUR

La CCT entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2007, soit à l'échéance de la période actuelle de nomination administrative de 5 ans. Sauf dénonciation, de l'une ou l'autre des parties, cette CCT sera conclue jusqu'au 31 décembre 2011, renouvelable de 5 ans en 5 ans, sauf dénonciation anticipée par l'une ou l'autre des parties.

## 8. CONCLUSIONS

Vu ce qui précède, nous vous prions, Monsieur le Président, 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,

d é c i d e :

- 1) d'autoriser la Municipalité de conclure une convention collective de travail de droit public pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2007 au 31 décembre 2011 avec les associations de personnel : Syndicat Suisse des Services Publics (SSP), Fédération Suisse des Fonctionnaires de Police (FSFP) et Union des Employés de l'Administration Communale de Morges (UEACM), convention renouvelable de 5 ans en 5 ans;

- 2) d'adopter la nouvelle échelle des salaires et la nouvelle échelle transitoire – avenants N<sup>os</sup> 5 et 5bis – de la convention collective de travail;
- 3) de dire qu'il est ainsi répondu à la motion des partis du Centre-droite "Révision du statut du personnel".

Adopté par la Municipalité dans sa séance du 28 novembre 2005.

le syndic

le secrétaire

E. Voruz

G. Stella

Annexes : Politique du personnel

Convention collective de travail

Avenant N° 1 : Règlement des indemnités, allocations et primes

Avenant N° 2 : Règlement sur la Commission consultative du personnel

Avenant N° 3 : Règlement sur la Commission paritaire

Avenant N° 4 : Règlement sur la formation continue

Avenant N° 5 : Echelle des traitements

Avenant N° 5bis : Echelle des traitements comprenant les mesures transitoires

Préavis présenté au Conseil communal en séance du 7 décembre 2005.

Première séance de la commission : mardi 17 janvier 2006 à 18 h 30, en salle des Pas perdus, 1<sup>er</sup> étage de l'Hôtel de Ville.