

N° 5/6.11

[PRÉAVIS N° 5/2.11](#)

RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL (CCT)

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs,

1 PRÉAMBULE

La commission chargée de l'étude de cet objet, composée de Mmes Catherine HODEL, Dominique-Anne KIRCHHOFER, Maria Grazia VELINI, de MM., Philippe BECK (remplacé lors de la première séance par Mathieu BORNOZ), Rémy DELALANDE, Vincent JAQUES, Felice LACIDOGNA, Jean-Bernard THULER, et du rapporteur soussigné Jean-Hugues BUSSLINGER, s'est réunie à trois reprises, les 15 et 31 mars ainsi que le 20 avril 2011. Elle remercie les délégués de la Municipalité, Mme la Syndique Nuria GORRITE et MM. Michel GRIVEL, Frédéric JOMINI et Denis PITTET, ainsi que M. François DELAQUIS, chef du Service du personnel de la Commune, de leurs explications amples et circonstanciées ainsi que de leur disponibilité.

2 INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES AU PRÉAVIS MUNICIPAL

2.1 *Bilan des 5 dernières années*

La délégation municipale a présenté un bilan des 5 années écoulées depuis l'abandon du règlement du personnel communal et la mise en vigueur de la CCT. Il en ressort en particulier les éléments suivants :

- La nouvelle CCT n'a présenté aucun problème d'interprétation ;
- Aucune revendication n'a été enregistrée au cours des 5 dernières années ;
- La gestion administrative du personnel est simplifiée et une meilleure maîtrise des charges salariales obtenue ;
- Aucune procédure n'a été perdue devant une instance juridique.

L'ancienneté au sein de l'administration communale a légèrement diminué, passant de 12,5 ans en 2006 à 10,6 ans en 2010. La moyenne d'âge du personnel est également en diminution, de 45,5 ans en 2006 à 44,7 ans en 2010. Le nombre de démissions est faible : sur un effectif situé entre 260 et 290 collaborateurs, on enregistre entre 4 et 8 démissions annuellement tandis que le nombre de résiliations de contrat est de l'ordre de deux par année.

Par rapport à d'autres villes de taille similaire dans les cantons romands, on constate que la Ville de Morges est dans une honnête moyenne. Par rapport à la médiane des rémunérations enregistrées dans ces villes, les rémunérations à Morges présentent des écarts – sauf cas exceptionnels – de l'ordre de 0 à 5-6 %. Cela signifie que, sur le plan de la rémunération, hors autres avantages extra-salariaux, Morges ne présente pas de désavantage marqué par rapport aux autres employeurs communaux de taille comparable, ni d'ailleurs d'avantage significatif.

La fréquence des absences pour accident professionnel ou non professionnel ainsi que pour maladie – de courte ou de longue durée – ne présente pas d'anomalie, hors année d'épidémie de grippe A.

2.2 Renouveaulement de la CCT

Dans le cadre de la négociation préalable au renouvellement de la CCT, de nombreuses demandes ont été formulées par les représentants du personnel, notamment une diminution du temps de travail hebdomadaire. Après négociations, les adaptations figurant au chiffre 4.1 du préavis ont été retenues, qui auront pour conséquence des coûts supplémentaires de l'ordre de 143'000 francs par année. Il s'agit d'une estimation, les coûts liés notamment au congé paternité ne pouvant être déterminés à l'avance.

La commission relève que le contenu de la CCT elle-même, qui a fait l'objet de négociations entre, d'une part, les représentants du personnel – après consultation de leur base – et, d'autre part, la délégation municipale, ne peut être remis en question. De plus amples explications à ce sujet sont données sous chiffre 2.3 ci-dessous.

2.3 Compétences de la commission et du Conseil communal

Le préavis au chiffre 6 mentionne que 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 de traitements. Il faut relever cependant que la CCT et son contenu ne peuvent plus faire l'objet d'une discussion, ni en commission, ni au Conseil. En effet, la loi sur les communes, et plus particulièrement son article 4, prévoit au chiffre 9 de l'alinéa 1 que le Conseil communal délibère sur « le statut des fonctionnaires communaux et la base de leur rémunération ». Il n'est pas prévu dans la liste des compétences du Conseil que celui-ci se prononce ou fixe les conditions d'une convention collective passée entre la Municipalité et les représentants du personnel. De ce fait, les dispositions de la CCT elle-même ne sont remises qu'à titre d'information. Cet élément a fait l'objet des débats du Conseil en juin 2006 relatifs à l'abandon du statut du personnel communal et l'adoption de la CCT. La commission a cependant attiré l'attention de la Municipalité sur quelques imperfections de forme et de modifications résultant de nouvelles dispositions légales qui n'ont pas été reprises dans le texte joint au préavis. Celui-ci devra faire l'objet d'un toilettage et la commission émet le vœu que le texte définitif de la CCT soit remis aux Conseillers communaux au début de la prochaine législature.

Hormis se prononcer sur le principe du renouvellement et l'adoption de l'échelle des traitements, le Conseil communal n'a plus d'autres compétences. En cas de refus du préavis ou de report des délibérations, la CCT actuelle sera prorogée d'un an ou jusqu'à nouvelle décision du Conseil communal. Le statut du personnel en vigueur avant le 1^{er} janvier 2007 ayant été abrogé, il ne peut être réintroduit. Si le Conseil communal devait souhaiter la mise en œuvre d'un nouveau règlement du personnel, cela devrait être demandé par voie de motion.

2.4 Nouvelle échelle de traitements

L'élément essentiel de la nouvelle échelle de traitements, soit les avenants 5 et 5bis à la CCT, consiste en l'introduction d'une nouvelle classe de traitement. Cette nouvelle classe n'est pas à proprement parler une classe supplémentaire, puisqu'elle entraîne une réorganisation des autres classes de traitement.

On relève cependant que la mise en place de 9 classes a pour effet d'augmenter l'amplitude des salaires entre le salaire minimal versé au personnel le moins qualifié et le salaire maximal payé aux collaborateurs les plus qualifiés et dont les responsabilités sont les plus importantes. Ce faisant, la Municipalité considère que les conditions de traitement du personnel communal seront mieux en phase avec le marché du travail et les conditions offertes par des employeurs – privés ou publics – concurrents.

Le coût de cette modification est estimé à quelque 150'000 francs par année, soit une augmentation de 0,6 % de la masse salariale la première année. Vu ce montant, le préavis de la Commission des finances a été demandé et son rapport figure en annexe au rapport de la commission.

3 DEBATS DE LA COMMISSION

Au vu des éléments figurant au chiffre 2.3 ci-dessus, les débats de la commission n'ont pas porté sur le contenu de la CCT elle-même, ce que certains commissaires ont regretté. On relève cependant que, lors d'une négociation paritaire entre les délégués patronaux et les représentants des employés, il est usuel que, durant la phase de négociation, la base (soit les collaborateurs d'une part, les employeurs d'autre part) soit consultée. Or, si cela a pu être le cas pour les collaborateurs de la commune, la Municipalité n'a pas jugé utile de s'entourer de référents, considérant la délégation municipale comme suffisamment représentative. Certains commissaires ont dès lors considéré qu'il serait judicieux que les négociations d'un futur renouvellement soient accompagnées par des représentants des groupes du Conseil communal, que la Municipalité consulterait et informerait des travaux et qui pourraient présenter des propositions.

Cela étant, les commissaires ont pu se convaincre que le renouvellement de la CCT a fait l'objet de réelles négociations et que les demandes émanant des collaborateurs n'ont été adoptées que restrictivement, après évaluation chiffrée (autant que faire se peut) par la Municipalité.

Au vote, le principe du renouvellement de la CCT (soit la conclusion 1 du préavis) a été adopté par 5 oui, 1 non et 3 abstentions.

On observe que la nouvelle échelle de traitements – et tout particulièrement l'introduction d'une nouvelle classe – a pour conséquence que le salaire minimum de la classe 1 sera augmenté de 0,35 %, tandis que le salaire maximum versé dans la commune sera augmenté de 6,91 %. La commission a pu se convaincre que l'évaluation des postes et leur répartition dans les diverses classes et échelons sont effectués avec minutie, et permettent de tenir compte des responsabilités et de l'évaluation des collaborateurs.

La commission observe cependant que l'article 5 de l'avenant 5, tout comme l'article 6 de l'avenant 5 bis présentent des échelles de traitement valables dès le 1^{er} janvier 2011, qui reposent sur un indice des prix à la consommation de 104,0. Or, un nouvel indice a été recalculé en décembre 2010, avec une base 100 qui repose sur une évaluation remise à jour des bases statistiques. La commission émet le vœu que ce soit ce nouvel indice qui soit pris en considération pour les calculs futurs et non l'indice précédent. Il est au demeurant relevé que l'indice (base 2005) au 31.12.2010 était de 104,2 et non 104,0. En outre, il faut comprendre que l'adaptation à l'indice des prix, de quelque ampleur qu'elle doive être à fin 2011, se rapportera à l'indice de base valable au 1.01.2011. En conséquence, les montants valables pour 2012 – dès l'entrée en vigueur de la convention renouvelée – seront augmentés en fonction de l'adaptation votée par le Conseil communal en même temps que le budget 2012. Les chiffres figurant dans la table sont donc inférieurs – selon toute probabilité – aux montants qui seront effectivement alloués en 2012.

Au vote, la commission accepte les échelles de traitement (conclusion 2 du préavis) par 7 voix favorables, 2 commissaires s'étant abstenus.

4 CONCLUSIONS

La commission constate que le Conseil communal n'a plus la compétence de se prononcer sur le contenu d'une Convention collective de travail de droit public, la loi sur les communes ne prévoyant que la compétence de se prononcer sur le statut des fonctionnaires communaux. De ce fait, le débat ne peut porter que sur l'autorisation de renouveler ou non la CCT et sur les échelles de traitement.

La commission émet deux vœux :

- que le texte définitif de la CCT – une fois toiletté et expurgé de quelques mentions obsolètes – soit communiqué aux conseillers communaux au début de la prochaine législature et

- que l'indice des prix de référence des échelles de traitement soit celui de décembre 2010, soit le nouvel indice base 100.

La commission a pu se convaincre, dans sa majorité, que le renouvellement de la CCT peut être autorisé, les expériences faites durant les 5 dernières années étant considérées comme positives par la Municipalité et par les collaborateurs communaux.

L'introduction d'une nouvelle classe de traitements est de nature à permettre à la Ville de demeurer un employeur concurrentiel, tant par rapport au secteur privé qu'aux autres employeurs publics. Vu le rééquilibrage au sein des différentes classes, elle permet de tenir mieux compte des responsabilités et des compétences des collaborateurs.

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 du personnel : « Syndicat Suisse des Services publics (SSP) », « Fédération Suisse des Fonctionnaires de Police » et « Union des Employés de l'Administration communale de Morges », convention figurant pour information en annexe au présent préavis ;
2. d'adopter l'échelle de traitement et l'échelle transitoire – avenant 5 et 5bis – de la convention collective de travail.

au nom de la commission
Le président-rapporteur

Jean-Hugues Busslinger