

RÉPONSE ÉCRITE AUX QUESTIONS DE MONSIEUR MARIO PASQUALONE AU SUJET DES RESSOURCES HUMAINES

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs,

Question 1 : Combien y a-t-il de collaborateurs qui sont employés depuis plus de 20 ans à la Ville de Morges et quel pourcentage cela représente par rapport à l'ensemble des collaborateurs ?

Voici, ci-dessous, le nombre de collaborateurs (CCT) au 31.08.2018 qui ont plus de 20 ans d'ancienneté au sein de la ville, ainsi que le pourcentage par rapport au nombre total :

- 42 collaborateurs (CCT)
- 15% de l'effectif CCT au 31.08.2018.

Question 2 : Quelle est la politique des ressources humaines pour ces employés fidèles, notamment sur le plan de la mobilité ou de la formation continue ?

Sur le plan de la mobilité, la « politique du personnel » notifie en son point 10 d) les principes suivants :

Nous recrutons nos cadres et spécialistes par promotion interne dans la mesure du possible.

Nous favorisons les transferts internes, les rotations de poste et l'enrichissement des tâches afin de maintenir un bon niveau de compétence et de motivation.

Nous donnons la possibilité aux femmes de réintégrer leur poste après la maternité et de compléter, si nécessaire, leur formation afin qu'elles aient les mêmes chances de faire carrière que les hommes.

Concrètement, tous les postes mis au concours sont publiés sur le site intranet, permettant ainsi au personnel en poste d'être informé des possibilités de mobilités internes. En cas de postulation d'un collaborateur ou collaboratrice de la Ville, sauf exception, un entretien est accordé afin d'étudier de manière approfondie l'adéquation du candidat interne au profil requis.

La formation continue est accessible à tous, quelle que soit l'ancienneté. Voici un extrait de la CCT à ce sujet :

Art 6.2 Formation continue ou complémentaire, développement des compétences

L'employé veille à actualiser ses connaissances, de manière à fournir des prestations de qualité.

L'employeur encourage le développement des compétences professionnelles et personnelles de l'employé, en rapport avec l'activité.

La formation fait l'objet d'un programme et d'un budget.

L'employeur peut rendre certaines formations obligatoires, notamment pour atteindre les prérequis à l'accomplissement de la fonction (permis, etc.)

Concrètement, les formations sont demandées ou exigées lors des appréciations annuelles et font l'objet d'une discussion entre les responsables et chaque collaborateur ou collaboratrice. Pour autant que les budgets nécessaires soient validés, les personnes concernées procèdent à leur inscription auprès des instituts concernés. Le Service des ressources humaines organise également des formations transversales (en matière de management par exemple). Selon l'avenant N° 4 à la CCT, les formations de plus de CHF 3'000.00 font l'objet d'une convention de formation.

Question 3 : Si la Ville de Morges devait se séparer d'un de ces fidèles collaborateurs pour des questions économiques ou de restructuration de service, comment s'y prendrait-elle, y aurait-il des mesures particulières ?

La CCT prévoit le cas de figure de la suppression de poste dans son article 3.3 :

Suppression de poste

En cas de suppression de poste, le délai de résiliation est porté à 6 mois pour la fin d'un mois. L'employeur entreprendra les démarches pour rechercher un poste équivalent au sein de l'administration. Un poste ne pourra être proposé que, dans la mesure du possible, et pour autant que l'employé dispose des compétences nécessaires, ou soit apte à les acquérir.

Si l'employeur ne peut pas proposer un poste de travail correspondant aux aptitudes de l'employé, une indemnité correspondant à trois mois de salaire de base brut sera versée en plus du salaire versé pendant le délai de résiliation. Les cotisations AVS/AC liées au versement de l'indemnité sont payées de manière paritaire.

Pour les collaborateurs âgés de 55 ans et plus, l'indemnité est portée à 6 mois, resp. à 9 mois à partir de 60 ans. Des mesures de reconversion professionnelle seront également proposées (exemple : formation, coaching, etc.)

Nous vous prions, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, de bien vouloir prendre acte de la présente réponse.

Adopté par la Municipalité dans sa séance du 24 septembre 2018.

Réponse présentée au Conseil communal en séance du 3 octobre 2018.