



COMMUNICATION AU CONSEIL COMMUNAL D'YVERDON-LES-BAINS
portant sur un projet de refonte statutaire et sa relance sous d'autres formes

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les Conseillers,

La Municipalité a conduit, en 2007 et 2008, avec le soutien d'un groupe de pilotage paritaire, spécialement désigné à cet effet, un processus de refonte complète du statut du personnel en vigueur.

Ce dernier s'était donné quatre axes de réflexion :

- la modernisation du statut du fonctionnaire : cela concernait essentiellement la modification des règles d'engagement et de résiliation, la réduction du temps de la nomination provisoire d'un an à six mois, la suppression de la procédure disciplinaire au profit d'un mécanisme de résiliation possible après deux avertissements en raison des motifs identiques ;
- l'actualisation de dispositions devenues obsolètes ou inadaptées : avait été en particulier proposés l'attribution d'une prime de fidélité dès dix ans d'ancienneté pour tenir compte de la diminution de la longévité moyenne au sein de l'administration, l'introduction d'un congé pour enfants malades (jusqu'à cinq jours par année jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de douze ans), et l'instauration de deux jours de congé supplémentaires entre 35 et 45 ans, et de deux autres, dès 55 ans. Nous avons également procédé à une amélioration des compensations pour les collaborateurs effectuant des services de piquet ;
- l'harmonisation des conditions d'emploi du personnel engagé par contrat de droit public et celui engagé par contrat de droit privé : il s'agissait là d'homogénéiser en particulier les droits en matière de congés, de droit au salaire en cas de maladie et de politique salariale. L'une des propositions finales de la Municipalité, la fonctionnarisation de l'ensemble du personnel quelque soit son taux d'occupation était de nature à démontrer la confiance et l'estime que les Autorités portaient au service public ;
- la modification des mécanismes d'évolution salariale : il s'agissait d'introduire un principe de modulation des augmentations salariales annuelles en fonction des revenus communaux, sans sacrifier l'automatisme (aucune introduction du salaire au mérite). Après plusieurs propositions, la Municipalité s'était arrêtée à un modèle final garantissant l'attribution d'une demi-annuité tandis que le solde aurait dépendu des résultats financiers de la Commune. Il était également envisagé de ne pas procéder à une indexation de l'échelle des traitements tous les deux ans, afin d'éviter une augmentation accélérée des plafonds des classes salariales existantes.

L'aboutissement des négociations au début de l'été 2008 s'était soldé par une large adhésion aux trois premiers des volets de la refonte. Le quatrième volet, portant sur des aménagements des mécanismes de progression salariale, restait une pierre d'achoppement.

Forte d'un travail de fond comportant de nombreuses avancées, notamment pour des catégories de personnel aujourd'hui désavantagées (personnel à faible taux d'occupation ou payé à l'heure, temporaires), la Municipalité a souhaité présenter le projet à l'ensemble du personnel, en Assemblée générale, le 10 novembre dernier 2008.

Malgré de nombreuses garanties offertes au personnel et l'extension de certains droits, les 272 personnes présentes n'ont adopté qu'à 20% l'ensemble du projet. Les trois premiers volets ont cependant été acceptés respectivement à 60%, 65% et 51%. Tandis que le volet salarial n'a recueilli que 13% des suffrages.

Déçue de ces résultats, la Municipalité s'est interrogée sur le devenir du projet dans de telles conditions. Elle s'est en particulier étonnée que l'élargissement du statut de fonctionnaire n'ait pas recueilli plus d'adhésion qu'un 60% des suffrages, alors même que cette initiative est venue de son propre chef, sans que jamais le syndicat suisse des services publics, appuyant les représentants du personnel, ne s'émeuve, ces dix dernières années, du poids des disparités.

Compte tenu de l'ensemble des ajustements auxquels elle avait déjà procédé en cours de négociation, elle a préféré retirer son projet. Aller plus loin dans les concessions conduirait à le déséquilibrer complètement en alourdissant la charge financière dans des proportions injustifiables et irresponsables au regard de la crise financière qui commence à affecter la Suisse et aura de lourdes conséquences sur les finances publiques.

Aussi a-t-elle décidé de remettre l'ouvrage sur le métier, en adoptant une démarche foncièrement différente. Tenant à offrir des prestations efficaces et de qualité aux usagers, en phase avec les besoins et les réalités sociales et économiques, la Municipalité est consciente de la nécessité de pouvoir compter sur un service public de haut niveau. Cela signifie que chaque collaboratrice et chaque collaborateur a des devoirs à respecter, des compétences à mettre au service des responsabilités pour lesquelles il/elle a été engagé(e). A tout niveau de la hiérarchie, l'adhésion aux valeurs du service public yverdonnois, la motivation, le dynamisme et l'esprit de coopération doivent faire partie des comportements attendus et doivent être valorisés.

Désireuse de trouver le meilleur équilibre entre la productivité et la satisfaction et motivation du personnel, la Municipalité a décidé de prier son service des Ressources Humaines de conduire une enquête de satisfaction, en collaboration avec un mandataire. Cet ambitieux projet se concrétisera durant la première partie de l'année 2009. Les résultats serviront de base de réflexion pour le développement des processus RH et la refonte du statut.

La Municipalité signale qu'elle se devra néanmoins d'anticiper une prochaine refonte globale en présentant un préavis portant sur une modification sectorielle du statut, à savoir les modes de compensation des heures supplémentaires et services de piquet.

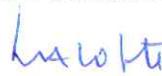
Tout en vous remerciant de prendre note de ce qui précède, nous avons l'honneur de vous proposer, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Conseillers, de prendre acte de cette communication.

AU NOM DE LA MUNICIPALITE

Le Syndic :


R. Jaquier

La Secrétaire :


S. Lacoste