

## RAPPORT DE COMMISSION

### PRÉAVIS N° 04/10.2014 – RÈGLEMENT DU PERSONNEL DE L'ASIME

---

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les Conseillers,

La Commission chargée de l'étude du préavis mentionné ci-dessus était composée de MM. Stéphane Demierre, Pascal Grutter, Mmes Françoise Perret-Jeanneret, Laurence Lambert et Aleksandra Capraro, malheureusement absente de nos débats.

La Commission s'est réunie trois fois dont une en présence de Mmes Isabelle Bonvin, Marlise Holzer, Sylvie Podio et M. Marc Johannot. Les commissaires remercient chaleureusement les représentants du Comité de l'ASIME et le directeur pour leur pleine collaboration et la qualité de leurs réponses.

### PREAMBULE

Après avoir délégué les tâches de gestion des ressources humaines de l'ASIME à la Commune de Morges, et sur la base des recommandations d'un avis de droit, le Comité de direction a décidé d'entamer les démarches pour devenir employeur, engager et gérer son propre personnel. Il a ainsi élaboré un projet de règlement du personnel de l'ASIME, soumis à l'approbation par le Conseil intercommunal et répondant par là-même à un vœu de COGEST 2012. Ce projet a été élaboré sur la base de différents règlements et conventions collectives en vigueur dans d'autres communes.

Dans le cadre de ce préambule, la Commission relève la difficulté de travailler dans des délais très courts (un mois entre la présentation du préavis et la remise du rapport) sur des sujets aussi techniques. D'autant que l'avis de droit sur ce sujet date de 2013 et que le vœu de la Commission de gestion date quant à lui de 2012.

Les commissaires constatent que le règlement semble a priori correct dans son ensemble, mais sans recul ni d'éléments comparatifs sur les pratiques, ils imaginent que des modifications ultérieures devront intervenir.

Par ailleurs, le fait que ce règlement soit issu d'éléments issus de différents documents juridiques n'a pas permis aux commissaires d'avoir des éléments de comparaison, utiles pourtant à l'analyse.

## **ANALYSE**

Lors de ses travaux, la Commission a relevé les éléments suivants.

### **Art. 1 Champ d'application**

Le terme « permanent » n'est pas explicite et ne permet pas de distinguer qui entre dans le champ d'application du règlement de qui en est exclu, contrairement aux termes utilisés dans l'article 5, beaucoup plus précis. Les commissaires proposent la rédaction suivante : « Le règlement du personnel s'applique à toute personne engagée pour occuper un emploi au sein de l'association ».

### **Art. 8 Résiliation**

L'alinéa 1 est redondant et inexact par rapport à l'article 9. Les commissaires proposent la rédaction suivante : « Durant la période d'essai, les rapports de service peuvent être librement résiliés de part et d'autre, 7 jours à l'avance pour la fin d'une semaine ».

L'alinéa 2 ne concerne que l'employé et est redondant et inexact par rapport à l'article 9. Les commissaires proposent la rédaction simplifiée suivante : « Après la période d'essai, le délai de résiliation est de 3 mois pour la fin d'un mois ».

### **Art. 18 Attitude**

Le terme « exemplaire » est trop subjectif et laisse une marge d'interprétation aléatoire. Les commissaires proposent la rédaction suivante : « L'employé en contact avec les enfants doit avoir une attitude adéquate, requise par les exigences de sa fonction ».

### **Hors règlement Casier judiciaire**

La Commission s'est interrogée sur la question de la demande systématique d'un extrait du casier judiciaire aux collaborateurs de l'ASIME. La réponse du directeur est apparue adéquate aux commissaires, précisant que « chaque fois que cela est justifié au vu de la fonction, un casier judiciaire est demandé. Tout le personnel des Grandes Roches est concerné par ce point ». Ils recommandent néanmoins que la pratique soit systématisée à tous les employés.

### **Art. 36 Prime**

Le terme « unique » empêcherait de verser d'autres primes pendant la durée du contrat de travail. Les commissaires proposent la terminologie de « ... une prime exceptionnelle ... ».

### **Art. 37 Fidélité**

L'alinéa 1 tel que rédigé pourrait signifier que les 15 jours supplémentaires sont pérennes.

Par ailleurs, pour favoriser la fidélisation du personnel, la Commission propose d'avancer le versement des primes de 5 ans.

Au vu de ces 2 remarques, les commissaires proposent de rédiger l'article de la manière suivante : « 10 jours de congés sont accordés à l'employé pour sa 10<sup>ème</sup> année de service » ; « Lorsque l'employé atteint 20 années de service,... ».

### **Art 63 Congé paternité**

La Commission relève d'une part, que 2 semaines ne correspondent pas à 14 jours mais à 10 et que d'autre part, il faudrait laisser une marge de manœuvre au père pour prendre ce congé paternité dans la mesure du raisonnable, à savoir 6 mois. Enfin, les commissaires comprennent que ces 15 jours sont en complément du congé payé pour naissance d'un enfant de l'article 59.

Dans un souci de clarté, les commissaires proposent donc la rédaction suivante : « Il est accordé un congé paternité de 15 jours supplémentaires au congé payé prévu à l'article 59. Ce congé paternité doit être pris dans les 6 premiers mois après la naissance ».

### **Les annexes**

De manière générale, les commissaires constatent que les annexes ne correspondent pas au préavis. Celui-ci indique 3 annexes en page 3 point 3. Or la grille salariale fait partie intégrante de l'annexe 1 et l'annexe 2 correspond aux indemnités et allocations. Il n'y a donc bien que 2 annexes dans ce règlement, et le préavis est erroné sur ce point.

## **Annexe 1**

Art.1 : le tableau de classification ne précise pas si le 13<sup>ème</sup> est compris ou non. Les commissaires proposent de l'intégrer au salaire mensuel, à l'instar de bon nombre d'échelles de salaires d'autres communes et d'autres cantons. Le titre des deux tableaux de cette annexe doivent donc être rédigés de la manière suivante : « Echelle des salaires y compris le 13<sup>ème</sup> salaire mensuel ».

Le tableau récapitulatif de la page 25 indique un salaire initial de la classe S2 qui ne correspond pas au salaire indiqué pour cette même classe à la page précédente. Les commissaires demandent de corriger et proposent de trancher sur ce montant à « Fr. 80'050.- » dans les 2 tableaux.

Les commissaires relèvent que l'amplitude de classe est de 50% pour la classe 1 et 66 % pour la dernière. D'autres grilles cantonales indiquent plutôt une amplitude de 40% à 45%. Les commissaires s'étonnent également d'un manque de systématique dans la progression des salaires d'une classe à une autre. Ils s'étonnent par ailleurs que certaines classes soient arrondies à la dizaine. Au vu de ces différents éléments, ils proposent qu'une réflexion soit menée par le Comité de direction lors de la prochaine modification de l'échelle des salaires afin de rendre la grille plus cohérente.

## **Annexe 2**

Art. 1 : Les commissaires estiment que les dispositions relatives aux inconvénients de service sont superfétatoires et l'éventuel cumul avec les dispositions du chapitre 6 « durée et horaire de travail » est excessif. Les commissaires proposent de supprimer les dispositions sur les inconvénients de service.

Les dispositions de l'article 2 « utilisation d'un véhicule privé pour raison de service » sont vétustes et très excessives pour les vélos et les vélomoteurs. Les commissaires proposent de supprimer le dernier alinéa.

## **CONCLUSION**

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

### **LE CONSEIL INTERCOMMUNAL DE L'ASIME**

- Vu les préavis du Comité de direction N° 04/10.2014 – Règlement du personnel de l'ASIME et N°05/10.2014 - Modification des statuts de l'ASIME
- Vu le rapport de la Commission ad hoc
- Considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour,

#### **décide :**

1. d'adopter le règlement du personnel en tenant compte des modifications suivantes :

#### **Art. 1 Champ d'application**

« Le règlement du personnel s'applique à toute personne engagée pour occuper un emploi au sein de l'association ».

#### **Art. 8 Résiliation**

Al. 1 « Durant la période d'essai, les rapports de service peuvent être librement résiliés de part et d'autre, 7 jours à l'avance pour la fin d'une semaine ».

Al. 2 « Après la période d'essai, le délai de résiliation est de 3 mois pour la fin d'un mois ».

#### **Art. 18 Attitude**

« L'employé en contact avec les enfants doit avoir une attitude adéquate, requise par les exigences de sa fonction ».

#### **Art. 36 Prime**

« Le Comité de direction peut récompenser un employé particulièrement méritant en lui accordant une prime exceptionnelle en dehors de sa classe de salaire »

#### **Art. 37 Fidélité**

Alinéa 1 « 10 jours de congés sont accordés à l'employé pour sa 10<sup>ème</sup> année de service » ;

Alinéa 2 « Lorsque l'employé atteint 20 années de service, il reçoit en fin d'année une gratification équivalente à un mois de salaire ».

**Art 63 Congé paternité**

« Il est accordé un congé paternité de 15 jours supplémentaires au congé payé prévu à l'article 59. Ce congé paternité doit être pris dans les 6 premiers mois après la naissance ».

**Annexe 1**

Titre du tableau 1 : « Echelle des salaires y compris le 13<sup>ème</sup> salaire mensuel ».

Titre du tableau 2 : « Echelle des salaires y compris le 13<sup>ème</sup> salaire mensuel ».

**Annexe 1**

Classe S2 des tableaux 1 et 2 : « Fr. 80'050.- ».

**Annexe 2 art 1**

Supprimé.

**Annexe 2 art 2**

Dernier alinéa supprimé

2. décide qu'il a été répondu ainsi au Comité de direction

Morges, le 24 novembre 2014.

Au nom de la Commission

Pascal Grütter,  
Président-rapporteur