

Municipalité de
Prilly

**Préavis Municipal No 11-2005
soumettant l'avenant No 1 au
Règlement pour le personnel de la Commune de Prilly**

Au Conseil Communal
de et à

1008 Prilly

Prilly, le 8 août 2005

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les Conseillers,

Préambule

L'actuel règlement du personnel communal a subi sa dernière révision en 2000. Un document qui régit les droits et devoirs de 120 collaboratrices et collaborateurs d'une commune de 11'000 habitants se doit d'être :

- Premièrement, conforme aux législations actuelles supérieures cantonales et fédérales
- Deuxièmement, en phase avec les expériences et autres cas d'espèces que la Municipalité traite tout au long de l'année
- Troisièmement, un outil de conduite et de gestion du budget communal pour la Municipalité

Contenu du préavis

Le présent document s'attache à répondre à ces 3 buts, « version 2005 », de la manière suivante :

1. Articles 19/47/51
Modifications de dispositions légales.
L'entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2005 de l'allocation de maternité selon la loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG) oblige à revoir certains articles du règlement.
2. Articles 10/17/30/39/64/73
Toilette et adaptation aux réalités du terrain.

L'utilisation quotidienne du règlement actuel par la Municipalité a permis de mettre en évidence quelques cas d'espèces devant lesquels l'Exécutif prilléran se trouvait dubitatif voire dépourvu d'instruments propres à forger sa décision.

Les modifications proposées apportent les améliorations nécessaires.

3. Article 32/ nouvel article 32 bis

Outil de gestion

En plus de l'aspect formel et légal, un règlement doit être, pour la municipalité, un outil de pilotage et de bonne gestion du ménage communal, notamment en ce qui concerne la masse salariale globale. Il est bon de rappeler que les charges salariales représentent au budget 2005 frs 12'397'000.-- soit les 27,72 % du budget communal, ce qui n'est de loin pas négligeable. Il n'est pas question ici de douter de la qualité de l'actuel personnel communal, ainsi que la hauteur de leur salaire d'engagement lié à leur fonction spécifique. Il s'agit plutôt de permettre à la Municipalité d'avoir une influence sur la progression de ces salaires, et de pouvoir en moduler son importance, voire de la bloquer en fonction d'une conjoncture catastrophique. Cette proposition de liberté de manœuvre liée à la modification de l'actuel article 32 n'empêche pas la Municipalité d'être toujours bien consciente que la qualité de l'engagement de ses collaborateurs et collaboratrices de la commune, en plus des bonnes conditions matérielles et logistiques sur leur lieu de travail, est également liée à des salaires corrects et attractifs.

Il est à relever qu'avant de pouvoir agir sur les salaires, la Municipalité aurait volontiers souhaité obtenir cette possibilité de manœuvre en matière de charges salariales en agissant sur la répartition de la cotisation à la CIP (Caisse intercommunale de pension). A ce sujet, il n'est pas inutile de rappeler qu'en matière de cotisations sur la caisse de retraite, la commune en tant qu'employeur verse actuellement 16% du salaire coordonné, alors que l'employé assume le 8%. Cette répartition ne pouvant être modifiée (à l'exemple du canton en 15%/9%) qu'avec l'approbation des $\frac{3}{4}$ du personnel communal, la Municipalité n'envisage même pas d'en faire la proposition à l'association du personnel, ... au vu du peu de succès d'estime qu'avait recueilli en 2003, lors d'une assemblée à l'aula de Fontadel, une autre proposition municipale visant à restreindre la masse salariale communale, à savoir une retenue de 1% de solidarité !

Avenir

La Municipalité est consciente qu'en cas d'application, ce nouvel article 32 bis n'est pas négligeable pour l'ensemble du personnel communal et ralentira la progression que prévoit l'actuelle grille salariale. Mais d'un autre côté, il est du devoir de l'Exécutif de tout faire pour que l'actuelle dette communale (43 mio) n'augmente pas, voire qu'elle diminue. Et à ce titre, tous les secteurs doivent participer à cette volonté, même la masse salariale.

On peut toutefois penser que les options prises actuellement par le Conseil communal et la Municipalité tant sur les perspectives de recettes liées à des ventes immobilières qu'à des mesures de compressions de charges diverses permettront à court ou moyen terme de ne pas faire usage de ce nouvel article. C'est un des souhaits majeurs de l'actuel Exécutif prilléran.

Conclusion

Sur la base de cette argumentation et au vu du petit nombre d'articles touchés, la Municipalité vous propose ces modifications par voie d'avenant à l'actuel règlement.

Dans cet esprit, elle joint au préavis un tableau comparant la rédaction actuelle des articles concernés et les nouvelles propositions municipales. Le document en question est également soumis dans le même temps au Service de Justice et Législation cantonal en vue d'obtenir son approbation.

* * *

Au vu de ce qui précède, nous vous prions, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les conseillers, de prendre les décisions suivantes :

Le Conseil Communal de Prilly

- ayant pris connaissance du préavis municipal no 11 -2005 et son annexe
- ayant ouï le rapport de la commission chargée d'étudier cet objet

décide

- de ratifier l'avenant No 1 au Règlement pour le personnel de la commune de Prilly
- d'en fixer son entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2006, - pour autant que la ratification cantonale soit acquise - étant entendu que les articles traitant de l'allocation et du congé de maternité sont régis par la loi dès le 1^{er} juillet 2005.

AU NOM DE LA MUNICIPALITE

Le Syndic

La Secrétaire

A. Gillièron

G. Malherbe

Annexe : - texte comparatif entre la version actuelle et celle proposée pour certains articles du Règlement pour le personnel de la commune de Prilly

Adopté par la Municipalité dans sa séance du 8 août 2005

Conseiller municipal concerné : M : A. Gillièron, syndic