

Au conseil intercommunal de l'ASIPE

Préavis N° 4/2024

Rapport de la commission technique sur le préavis n° 4/2024

- Règlement du personnel de l'ASIPE

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs les Conseillers,

Une délégation de la commission technique (CoTech) s'est rencontrée le jeudi 16 mai 2024 une première fois pour analyser le nouveau règlement du personnel de l'ASIPE. Elle a adressé un catalogue de questions à la Direction et s'est réunie une seconde fois le mardi 3 septembre 2024 en présence de la Direction et une partie du CoDir pour la clarification des points essentiels.

Les membres qui ont fonctionné pour la CoTech étaient :

- M. Christophe Gilliand (Président & Rapporteur) ;
- Mme Carole Marmy (Membre) ;
- M. Olivier Cherbuin (Membre) ;
- M. Yann Andrey (Membre) ;
- M. Yves Vodoz (Membre).

Préambule

Conformément à l'article 14 al. 1 ch. 11 des statuts 2023 de l'ASIPE, le Conseil intercommunal doit être saisi dans le cadre de l'adoption du règlement du personnel et la base de leur rémunération.

Dans le cadre du projet d'intégration des trois communes de l'ASIEGE et de leur personnel, des modifications ont dû avoir lieu essentiellement sur le plan salarial. Lors des premiers engagements de collaborateurs, l'ASIPE a cherché rapidement à créer sa propre politique en matière de ressources humaines (RH) en se basant sur celle de Payerne pour le personnel administratif et celle de la Fédération vaudoise des structures d'accueil de l'enfance (FSAE) pour le personnel des unités d'accueil pour écolier (UAPE). Toutefois, l'ASIPE a contracté ses propres assurances sociales et s'est liée à la Caisse Intercommunale de pension en matière de LPP.

Sur mandat du CoDir, le Directeur de l'ASIPE a été chargé d'étudier la possible harmonisation de la grille salariale tout en garantissant l'égalité de traitement entre femmes et hommes. Le 24 mai 2020, le CoDir décidait d'implémenter la grille salariale du personnel et d'uniformiser les différentes pratiques, comme le droit au 13^{ème} salaire.

Actuellement l'ASIPE compte près de 70 collaboratrices et collaborateurs tous postes confondus avec une répartition de 91.3% de femmes et 8.7% d'hommes (33.45 ETP fixes).

Considérations

La majorité des articles du projet de règlement du personnel de l'ASIPE (Version du 9 avril 2024) proviennent du règlement-type et des pratiques usuelles de l'ASIPE, néanmoins quelques pratiques ou nouveautés sont à relever :

- La possibilité de création d'une Commission du personnel (art. 36) ;
- Egalité des chances et culture d'entreprise (art.3) ;
- Les prestations aux survivants (art. 27) ;
- Compensation de créance (art. 28) ;
- Formation professionnelle (art. 35) ;
- Information et accès au dossier du personnel (art. 39) ;
- Entretiens d'appréciation (art. 40) ;
- Obligation des responsables hiérarchiques (art. 46).

Une partie des éléments concernant le droit du travail font actuellement parties intégrante du contrat de travail, d'autres sont inscrits dans la directive 12 du 27.03.2023 (Directive sur la classification salariale du personnel de l'ASIPE et l'échelle de traitement) qui sera partiellement abrogée. Cette directive restera en fonction pour la classification et la description de poste.

Lors de sa séance de préparation, la CoTech a dressé un catalogue de questions concernant plusieurs articles du règlement dont les éléments principaux vous sont relatés dans le cadre de ce rapport. La Direction de l'ASIPE nous a également présenté de manière claire et précise la pyramide des âges, la répartition des postes dans les différents services, les augmentations du taux d'occupation de certains collaborateurs (Secrétaire de direction, Boursière, Directrice générale des UAPE, Responsable RH), ainsi que la création d'une place de stage permanente à l'administration pour un stagiaire MPC/HEG. A l'horizon 2030, une projection du nombre de collaborateurs pourrait avoisiner les 90 à 100 personnes.

(Q : Question de la CoTech / R : Réponse Direction ASIPE & CoDir)

La CoTech s'est également posée la question si certaines parties pouvaient encore être modifiées ou adaptées, ceci tant sur la forme que sur le fond. Tout en étant parfaitement consciente que ce « projet » a déjà été parcouru à plusieurs reprises par les services juridiques de l'Etat.

Formellement ce règlement est un projet qui est soumis au Conseil intercommunal. Sur le plan juridique, depuis plus de 9 ans le personnel de l'ASIPE est soumis à certaines règles de politique RH qui sont prévus pour une partie dans les contrats de travail. Y déroger risquerait de mettre en péril, ce que l'on appelle la « paix sociale » avec le personnel, en particulier ceux qui viennent de l'ASIEGE est qui avaient des avantages. Depuis le début du projet d'intégration, soit depuis 2019 avec l'étude de faisabilité et d'opportunité, le politique a toujours décidé de ne pas toucher aux acquis.

Q : Afin de faciliter sa lecture le règlement devrait disposer d'une table des matières.

R : Sera fait lors de la mise en page définitive avant envoi au Conseil d'Etat pour adoption.

Q : (Art 1) Pourquoi devoir préciser le sexe masculin ou féminin si le règlement s'applique à toutes les personnes de manière inclusive ?

R : Reprise de la formulation telle quelle du règlement type.

Q : (Art 3) Comment est défini un « grand engagement professionnel » ?

R : Ce qui est important de garder à l'esprit est les valeurs dont l'ASIPE souhaite véhiculer et qui sont présentées lors des entretiens de recrutement, à savoir que l'ASIPE fonctionne grâce aux contribuables qui paient des impôts, ce qui donne au personnel une responsabilité d'utiliser cet argent avec efficacité et professionnalisme. La notion d'engagement concerne des valeurs d'entraide entre le personnel, la responsabilité face à notre public cible à savoir les enfants.

Q : (Art 7) Pourquoi un extrait de l'Office des poursuites est-il requis pour l'ensemble des collaborateurs ?

R : Pour certaines fonctions le droit supérieur nous oblige à demander un casier judiciaire. Pour des fonctions en lien avec l'argent et selon l'usage, un extrait de l'office des poursuites peut être demandé. A ce jour, l'ASIPE n'a jamais eu besoin de le demander, mais le CoDir souhaite laisser cette possibilité en cas de doute notamment.

Q : (Art 13) Répétition de la même information dans al1 et al3 concernant l'échelle des salaires qui fait partie intégrante du présent règlement ?

R : Le sujet est le même, mais pas le même contexte sur l'obtention du 13ème salaire. La grille salariale de l'Etat de Vaud est mise à jour annuellement en tenant compte de l'IPC. C'est pour cette raison que cette grille est considérée comme une annexe au règlement.

Q : (Art 14 al2) La fin du paragraphe est-elle nécessaire « quel que soit leur sexe ou leur nationalité » par défaut s'il n'y a pas de discrimination ?

R : Cette phrase est dans le règlement type que l'Etat de Vaud propose. Elle a été laissée pour bien marqué l'esprit de l'égalité de traitement au sein de l'ASIPE, en particulier si l'ASIPE devrait employer des frontaliers. Nous n'avons bien entendu pas de dumping salarial.

Q : (Art 16 al2 et al3) L'article nous semble arbitraire, sur quelles bases sont définies des prestations particulièrement élevées ou insuffisantes. Sur la base des entretiens annuels ?

R : Tout le personnel de l'ASIPE a droit à un entretien annuel, permettant de faire le bilan de l'année écoulée et définir les objectifs futurs. L'objectif de l'ASIPE est dès 2025 ou 2026, de faire tous les entretiens avec la responsable RH qui garde une vision transversale et surtout neutre de l'évaluation. Dans les deux cas, il s'agit vraiment d'une situation très particulière, surtout lorsque l'annuité est refusée. Elle doit être clairement documentée dans le cadre d'un entretien et après avoir mis en place les outils nécessaires pour développer le collaborateur en question. La décision finale appartient au CoDir.

Q : (Art 22 ss) Merci d'expliquer comment est réglé un accident non professionnel durant les congés ou les vacances.

R : C'est le droit fédéral qui règle ceci. Si une personne travaille plus de 8 heures par semaine à l'ASIPE, elle est couverte par l'assurance accident professionnelle. Si le temps de travail est inférieur à 8 heures hebdomadaire, la personne doit s'assurer elle-même, pour autant qu'elle n'a pas un autre employeur.

Q : (Art 31) Les congés « Payernois » tels que le lundi des Brandons et du Tirage sont-ils généralisés pour l'ensemble des employés (exemple ex ASIEGE), certains concierges ou établissements ne sont-ils pas ouverts ces jours-là ?

R : Ces jours de congé sont un droit pour tout le personnel de l'ASIPE. Effectivement certains doivent néanmoins travailler si leur site est ouvert comme à Valbroye par exemple. Dès lors, ce jour est récupéré durant l'année.

Q : (Art 32 let c) L'article ne devrait-il pas faire plutôt partie du même que celui du congé maternité en relation avec l'article 26 ?

R : Les deux articles ne traitent pas des mêmes prestations. L'article 26 concerne le salaire de la maman dans le cadre de la maternité, alors que l'article 32 concerne en principe le papa.

Q : (Art 32 let g) Ajout de la mention d'un jour de congé pour déménagement « par année » ne serait-il pas judicieux ? (Expérience dans d'autres secteurs d'activités).

R : Le CoDir a estimé que le risque d'avoir une personne qui déménage plus d'une fois durant l'année civile est très faible.

Q : (Art 32 let k) L'article ne semble pas tellement cadré, dans le cas hypothétique qu'une personne ayant successivement plusieurs enfants, on se retrouve dans le cas de figure qu'elle peut prendre une année sur deux un congé non payé.

R : Le CoDir souhaite pouvoir laisser aux parents la possibilité de vivre la première année de vie de leur enfant d'une manière plus personnelle. Il s'agit d'un congé non payé et là aussi le CoDir pense qu'il y a très peu de risque d'avoir une personne absente régulièrement à la suite de plusieurs grossesses, notamment pour des raisons économiques. Dans tous les cas, le congé doit être accepté par l'employeur.

Q : (Art 38) Le titre de l'article ne devrait-il pas mentionner Mobbing et Harcèlement, ceci en relation avec son contenu ?

R : Le titre est à prendre de manière large, alors que le contenu de l'article spécifie les deux cas possibles.

Q : (Art 42 al2) La définition du type de personnel et du nombre d'heures sera probablement mentionné dans le contrat de travail ?

R : Oui absolument.

Q : (Art 42 al5) Expliquer la réf à la LTr en ce qui concerne les heures sup.

R : Il s'agit des articles 12 et 13 de la Loi sur le travail. Il n'y a pas d'indemnité pour les heures supplémentaires par exemple.

(Art 42 let d) Erreur typographique corrigée « S'abstenir de consommer ».

Q : (Art 42 let e) Comment sont réglés les espaces fumeurs ?

R : Très peu de personnel de l'ASIPE fume tout d'abord. Les rares le font durant leur pause, à l'abri du regard des enfants comme le font les enseignants durant la récréation. Dans les UAPE, le personnel fume avant l'arrivée des enfants.

(Art 53 al3) Erreur typographique corrigée « ...dont le montant ne dépasse... ».

Q : (Art 69 et remarque générale) Le préavis n° 4/2024 mentionne à la page 4/5 que la directive 12 est partiellement abrogée, alors que dans le projet de règlement l'art 69 mentionne que la directive est abrogée.

R : La directive 12 va évoluer pour ne contenir uniquement que la description des postes de travail à l'ASIPE. Tous les points qui concernent les notions du droit du travail seront abrogées.

Conclusions

La commission technique (CoTech) estime que les compléments et réponses amenés par la Direction de l'ASIPE et les membres du CoDir sur les différentes interrogations dans l'application des articles dudit règlement sont parfaitement cohérents et convaincants.

Pour ces raisons, la CoTech renonce dans l'état actuel à vouloir amender tout ou partie des articles mentionnés dans le rapport, car elle est persuadée que la politique RH de l'ASIPE qui vise à uniformiser les différentes pratiques pour l'ensemble de son personnel saura se montrer intégrante, responsable et rassurante.

La CoTech soutient le préavis 4/2024 du projet de règlement du personnel de l'ASIPE et remercie sa Direction et le CoDir pour la qualité de leurs explications.

Au vu de ce qui précède, nous vous prions, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Conseillères et Conseillers de bien vouloir voter les conclusions suivantes :

- Vu le préavis n° 4/2024 du Comité de direction
- Ouï le rapport de la commission chargée d'étudier cette affaire
- Considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour

DECIDE

Article 1 : d'accepter le règlement du personnel de l'ASIPE.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Conseillères et Conseillers, l'expression de nos salutations distinguées.

Pour la Commission Technique (CoTech) :

Mme Carole Marmy (Membre)

M. Olivier Cherbuin (Membre)

M. Yann Andrey (Membre)

M. Yves Vodoz (Membre).

M. Christophe Gilliand (Président & Rapporteur)