

RAPPORT DE LA COMMISSION AD HOC SUR LE PRÉAVIS 12/2025

Révision du Règlement concernant le personnel communal de Bourg-en-Lavaux

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Conseillères et Conseillers,

La Commission ad hoc représentée par Mmes Jane Potin, Christine Lavanchy (en remplacement de M. Basile Debraine), Daniela Nagy (1^{re} membre) et MM Patrice Humbert et Laurent Béguelin (en remplacement de M. Loïc Desfayes) s'est réunie in corpore le mardi 16 septembre 2025, à 20h aux combles de la Maison jaune, afin de délibérer du préavis en titre.

En qualité de référente pour la Commission des finances, Mme Anne Baehler Bech a également assisté à la première partie de séance.

Les membres remercient M. le Syndic Jean-Pierre Haenni, ainsi que Mme Aleksandra Panic, responsable des ressources humaines, pour leur disponibilité, les réponses et précisions apportées en séance, ainsi que pour les compléments fournis.

Objet du préavis 12/2025

Le préavis a pour objet la mise à jour de l'actuel règlement du personnel de la Commune de Bourg-en-Lavaux, dont l'entrée en vigueur date du 1^{er} janvier 2013. Son adaptation vise notamment à intégrer les évolutions sur le plan légal, répondre aux attentes exprimées de la part du personnel, mais également à préciser la mise en application des modalités du plan de mobilité, adopté par la Municipalité en avril 2025 et constituant l'un des objectifs du Plan énergie et climat communal (PECC).

Au-delà de ces aspects, la Commune souhaite également augmenter son attractivité comme employeuse sur le marché du travail. Enfin, la simplification et la reformulation de certains articles permet en outre de clarifier certains aspects du règlement, peu ou mal compris dans l'actuelle mouture.

Le projet de règlement a été soumis à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs, après que la Municipalité eut sollicité sans succès la Commission du personnel. En effet, les membres de cette dernière n'ont pas souhaité être impliqués en amont dans la démarche. A l'issue de la période de consultation, certaines propositions du personnel ont ainsi été reprises dans le projet de règlement.

Lors de la séance, les membres de commission se sont tout d'abord intéressé-es à la démarche générale menée en concertation avec le personnel, avant de passer en revue les divers articles du règlement.

Observations générales de la Commission des finances

La CoFin prend acte de la révision du règlement concernant le personnel communal de la Commune, de même que l'adoption par la Municipalité d'un plan de mobilité pour les employés communaux. Elle regrette cependant que le préavis soit aussi lacunaire sur les conséquences financières, voire organisationnelles des mesures proposées.

La CoFin prend également acte des raisons qui ont amené à leurs adoptions mais ne peut s'empêcher de s'interroger sur l'opportunité de modifier en fin de législature le règlement du personnel, en proposant notamment une réduction du temps de travail hebdomadaire, qui liera la nouvelle municipalité dès juillet 2026, alors que la réorganisation nécessaire des services et leurs besoins, en raison du passage de 7 à 5 municipaux, n'est pas actée.

En tant que commission de surveillance, la CoFin ne manquera pas de suivre attentivement, ces prochaines années, l'impact de cette mesure sur les finances communales.

Eléments spécifiques du règlement ayant fait l'objet de discussions

Ci-dessous, nous synthétisons les principaux points ayant fait l'objet de discussions spécifiques.

Intégration du télétravail (article 5)

La pratique du télétravail a été temporairement rendue possible au sein de l'administration communale lors des restrictions en lien avec le Covid-19. Au niveau technique, la Commune dispose déjà d'ordinateurs portables équipés de VPN permettant l'accès à distance. La pratique n'a pas encore été généralisée au sein de l'administration, même si la demande est régulièrement formulée de la part des employé·es, ainsi que lors des entretiens de recrutement. Il est à noter aussi qu'une grande partie des emplois communaux ne permettent pas le travail à distance.

La Commune a souhaité profiter de la mise à jour du règlement du personnel pour intégrer la mention du télétravail à l'article 5 et cadrer la pratique au moyen d'une directive d'application spécifiant notamment le pourcentage de télétravail possible en fonction du taux d'activité.

Selon les explications obtenues, avant de pouvoir proposer cette mesure au personnel sur une base régulière, la Commune doit encore clarifier certains éléments pratiques et d'organisation (type de documents accessibles, aspects de sécurité, etc.).

Mesures du plan de mobilité pour le personnel (article 17)

L'article 17 du règlement se réfère au remboursement des frais liés au plan de mobilité pour le personnel. Les détails en lien avec les subventions octroyées dans le cadre de ce plan de mobilité n'ont pas été fournis avec le préavis (il s'agissait d'un oubli), mais la Commission ad hoc, ainsi que la Commission des finances ont pu obtenir par la suite la directive concernée et ainsi avoir connaissance de ces éléments.

Diverses subventions sont proposées (à cumuler ou non), afin d'inciter le personnel à l'utilisation des transports publics et de la mobilité active. Ainsi, des soutiens sont notamment proposés pour :

- l'achat de titres et abonnements de transport publics (AG, parcours, Mobilis, etc.)
- l'achat d'un vélo mécanique ou électrique, d'une trottinette, d'équipements, pour l'entretien annuel du vélo
- la participation à une manifestation sportive
- les frais de stationnement dans un P+R entre le domicile et la Commune de Bourg-en-Lavaux

Chaque collaborateur et collaboratrice a droit à un montant forfaitaire de maximum CHF 700/an, au prorata du nombre de jours de présence sur son lieu de travail (CHF 700 pour 5 jours ; CHF 560 pour 4 jours ; CHF 420 pour 3 jours ; CHF 280 pour 2 jours ; CHF 140 pour 1 jour).

Le forfait est incitatif et peut sembler élevé. Une estimation du nombre de bénéficiaires permet à la Municipalité d'évaluer le montant nécessaire pour ce poste.

Observations de la Commission des finances

Selon les renseignements fournis, environ 30 collaborateurs sont potentiellement concernés par ce plan, et ce pour un montant maximal annuel de CHF 21'000. Un montant de CHF 10'000 a été inscrit au budget 2025 au cas où une entrée en vigueur partielle aurait pu se faire mais tel n'a pas été le cas et aucune somme n'a été engagée. Le plan de mobilité entrera en force le 1^{er} janvier 2026 et la Municipalité se propose d'inscrire au budget 2026 sous la rubrique précitée entre CHF 15'000 et 18'000.

Diminution de l'horaire hebdomadaire de travail de 42h à 40h (article 30)

L'article 30 du nouveau règlement précise un horaire hebdomadaire de travail de 40 heures, contre 42 dans l'ancienne version. Si cette proposition répond à une demande récurrente du personnel et aux attentes souvent formulées lors des entretiens de recrutement, il s'agit surtout d'un avantage considérable pour les collaboratrices et collaborateurs, une forme de « cadeau », puisque sur une année ce sont quelque 92 heures travaillées en moins pour un taux d'activité à 100%.

A la question de savoir si cette adaptation entraînera des conséquences ou répercussions au niveau des prestations proposées à la population, de l'organisation des services, du management ou encore de la main d'œuvre, ceci ne semble pas le cas d'après les prévisions de la Municipalité et du service des ressources humaines. La diminution du temps de travail permet de fidéliser le personnel et constitue une motivation supplémentaire. Il s'agit par ailleurs d'une tendance qui se généralise ailleurs et que la Commune de Bourg-en-Lavaux souhaite suivre pour rester attractive.

Pour ce qui est des éventuelles heures supplémentaires engendrées par une baisse du temps de travail, on nous indique qu'il ne devrait pas y en avoir car actuellement elles ne sont pas autorisées pour les chef-fes de service et strictement cadrées pour les équipes.

Il est à noter que ce point a suscité de nombreuses questions lors de la séance. Au sein de la Commission ad hoc, les positions étaient quelque peu partagées quant à la proposition de diminuer l'horaire hebdomadaire. La principale crainte réside dans le fait qu'on cumule les avantages pour le personnel (subventions, heures en moins, etc.) sans tenir réellement compte des potentiels risques financiers. Les membres de la Commission ad hoc souhaitent que la Municipalité sonde périodiquement les services sur cette nouvelle application et que le Conseil communal reste informé via les commissions de surveillance des éventuelles évolutions qu'elle entraîne.

Observations de la Commission des finances

Selon les informations données en séance, le passage à 40 heures hebdomadaires de travail n'aura pas d'incidences financières et ne nécessitera pas d'engagement supplémentaire ni de changement organisationnel majeur des services. La Municipalité fait valoir que diminuer de 24 minutes la durée du travail de chaque jour est relativement anecdotique et ne devrait avoir que peu de conséquences sur les tâches à effectuer quotidiennement par les collaborateurs-trices. Cette mesure que la Municipalité considère peu ou prou comme « indolore » est clairement, selon elle, à mettre en regard avec sa finalité, soit l'augmentation de l'attractivité de la Commune sur le marché du travail.

Congé maternité, paternité, d'adoption, ou de prise en charge de proches (article 34)

Le règlement intègre à l'article 34 en plus du congé maternité les congés paternité, d'adoption, de prise en charge de proches ou d'un-e enfant malade, en tenant compte de la législation en vigueur (code des obligations, articles 329g et suivants). Il est à noter toutefois que le terme « congé paternité » a été remplacé depuis le 1^{er} janvier 2024 dans le code des obligations par « congé de l'autre parent » (article 329g). La Commission ad hoc propose donc de le remplacer également dans le présent règlement aux articles 34 et 26 (voir amendements).

Observations de la Commission des finances

Les modifications proposées pour se conformer aux nouvelles dispositions légales sont difficiles à estimer et à chiffrer mais ne devraient pas avoir d'incidences financières notables. En effet, les montants alloués au budget relatifs aux charges salariales du personnel laissent toujours une marge de manœuvre pour de telles dépenses. Il en va de même pour les conséquences des ajustements proposés aux articles 26 et 31.

Il n'y a pas de changement dans la grille salariale ni dans le montant des annuités.

Fin des relations de travail (article 52)

Les membres de la commission se sont questionnés sur la possibilité que la Municipalité puisse prolonger d'entente avec une personne arrivant à l'âge de la retraite le rapport de travail entre les deux parties. Dans le cadre d'un poste spécifique pour lequel il est compliqué de recruter du personnel, il pourrait par exemple être intéressant de garder un·e collaborateur·trice le temps de trouver une personne adaptée. Formulé tel quel, l'article 52 n'offre pas cette possibilité :

« Le contrat de travail prend automatiquement fin à l'échéance du mois de la survenance de la limite d'âge ouvrant le droit du·de la collaborateur·trice aux prestations de l'assurance vieillesse et survivant·e·s ».

La Municipalité ne souhaite pas ouvrir la voie à la prolongation systématique des rapports de travail après l'âge de la retraite, car sa politique est de faciliter l'accès au travail pour les jeunes et de favoriser le renouvellement des équipes. Elle conçoit toutefois qu'un tel cas, même si rare, peut se présenter.

Les membres de la commission ont tout d'abord envisagé de proposer un amendement pour reformuler ce paragraphe, mais ont convenu après discussion que la Municipalité était libre si elle le souhaitait de signer un nouveau contrat sous forme de CDD avec la personne ayant atteint l'âge de la retraite.

Amendements et adaptations de forme

La Commission ad hoc propose les amendements suivants, avec pour chacun des explications fournies.

Amendement 1, chapitre II ENGAGEMENT

Pour éviter tout sentiment de discrimination et de flou autour du type de poste visé lors de la demande d'un extrait de l'Office des poursuites et d'un extrait du casier judiciaire, la Commission ad hoc propose de supprimer le premier segment à l'article 6, alinéa 1 :

Article 6 Production de documents

~~¹Selon la profession exercée,~~ La Municipalité **peut** exiger de la personne pressentie au poste la production d'un extrait de l'Office des poursuites et d'un extrait de casier judiciaire.

Amendement 2, chapitre III DROITS DU·DE LA COLLABORATEUR·TRICE

En 2024, le terme « congé paternité » a été remplacé par « congé de l'autre parent » à l'article 329g du Code des obligations (CO). Il s'agit donc ici de se reprendre la même terminologie dans les articles 26 et 34 du règlement du personnel communal.

Article 26 Salaire en cas de congé de maternité, ~~de paternité~~ de l'autre parent, d'adoption, de prise en charge d'un·e enfant gravement atteint·e dans sa santé, de prise en charge de proches et d'allaitement.

¹En cas de congé de maternité, **de l'autre parent**, d'adoption ou de prise en charge d'un·e enfant gravement atteint·e dans sa santé, le·la bénéficiaire est indemnisé·e à hauteur de 80% par le régime des allocations pour perte de gain. La Municipalité complète la différence entre les montants perçus et le salaire effectif.

Article 34 Congé de maternité, ~~de paternité~~ de l'autre parent, d'adoption, de prise en charge d'un·e enfant gravement atteint·e dans sa santé, de prise en charge de proches et d'allaitement.

¹Sur la base d'un document officiel, la Municipalité accorde :

- a. un congé payé de maternité, ~~de paternité~~ **de l'autre parent**, d'adoption, de prise en charge de proches, de prise en charge d'un·e enfant gravement atteint·e dans sa santé selon les dispositions des articles 329f et suivants du CO qui s'appliquent par analogie.

Amendement 3, au chapitre IV DEVOIRS DU·DE LA COLLABORATEUR·TRICE

La Commission ad hoc propose d'intégrer à l'article 41 un alinéa 4 avec la mention de l'entretien d'évaluation qui ne figure à nulle part. La Commune dispose déjà d'un système d'appréciation pour cadrer les entretiens avec le personnel qui interviennent chaque année à l'automne et il semble donc pertinent de mentionner cet aspect dans le règlement.

Article 41 Cahier des charges et instructions

⁴Minimum une fois par an, le·la collaborateur·trice participera à un entretien d'évaluation en présence du·de la responsable hiérarchique.

Adaptations mineures de forme

Quelques corrections mineures de forme ont été transmises à la Municipalité sans faire l'objet d'amendements. Elles concernent :

- L'harmonisation de « Commune » avec un C majuscule pour désigner l'institution (articles 11, 17, 23, 24, 27, 31, 40, 43, 46)
- Article 31, alinéa 4 : ajout de virgules dans le paragraphe
- Article 23, alinéa 2 : deux corrections « médecin-conseil » et « conditions générales »
- Article 43 : ajout du nom complet référant à l'acronyme LRECA : Loi sur la responsabilité de l'Etat, des communes et de leurs agents

Conclusions

Au vu de ce qui précède, la Commission ad hoc propose à l'unanimité d'accepter le Règlement du personnel communal de Bourg-en-Lavaux avec les amendements suivants :

- Article 6, alinéa 1 : **La Municipalité peut exiger** de la personne pressentie au poste la production d'un extrait de l'Office des poursuites et d'un extrait de casier judiciaire.
- Article 26 : Salaire en cas de congé de maternité, **de l'autre parent**, d'adoption, de prise en charge d'un·e enfant gravement atteint·e dans sa santé, de prise en charge de proches et d'allaitement.

¹En cas de congé maternité, **de l'autre parent**, d'adoption ou de prise en charge d'un·e enfant gravement atteint·e dans sa santé, le·la bénéficiaire est indemnisé·e à hauteur de 80% par le régime des allocations pour perte de gain. La Municipalité complète la différence entre les montants perçus et le salaire effectif.

- Article 34 Congé de maternité, **de l'autre parent**, d'adoption, de prise en charge d'un·e enfant gravement atteint·e dans sa santé, de prise en charge de proches et d'allaitement.

¹Sur la base d'un document officiel, la Municipalité accorde :

- a. un congé payé de maternité, **de l'autre parent**, d'adoption, de prise en charge de proches, de prise en charge d'un·e enfant gravement atteint·e dans sa santé selon les dispositions des articles 329f et suivants du CO qui s'appliquent par analogie.
- Article 41, alinéa 4 : **Minimum une fois par an, le·la collaborateur·trice participera à un entretien d'évaluation en présence du·de la responsable hiérarchique.**

La Commission ad hoc invite les conseillères et conseillers communaux à accepter le préavis 12/2025 de la Municipalité du 1^{er} septembre 2025 et de prendre les décisions suivantes :

- 1. d'adopter le Règlement du personnel communal de Bourg-en-Lavaux tel que modifié ;**
- 2. de fixer son entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2026.**

Bourg-en-Lavaux, le 26 septembre 2025

Pour la Commission ad hoc

Jane Potin

Patrice Humbert

Christine Lavanchy

Laurent Béguelin

Daniela Nagy (1^{re} membre)

Pour la Commission des finances

Anne Baehler Bech