



Commune d'Oron

CONSEIL COMMUNAL D'ORON

Rapport de la commission d'étude

Concernant le préavis municipal no 22/2013

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les Conseillers,

La Commission chargée d'étudier le préavis 22/2013, composée de Mesdames Antoinette Décastel, Patricia Grossglauser, Sandrine Herminjard, Messieurs Jean-Paul Pichard et Pierre-André Raynaud, président rapporteur, s'est réunie le 21 octobre 2013 à la salle de la gare de Palézieux-Gare.

Mme Danielle Richard-Martignier, déléguée de la municipalité nous a rejoints et s'est appliquée à répondre à toutes nos questions. Elle nous a démontré une bonne connaissance du dossier et nous la remercions pour ses éclaircissements.

Pour mémoire, suite à la fusion, le règlement sur le statut du personnel de Palézieux, ainsi que le règlement d'Oron-la-Ville sur le statut des fonctionnaires communaux, avaient été retenus. Pendant cette phase transitoire, la Municipalité a mis en place et appliqué des règles en matière de classification des fonctions et d'échelle de traitement. Ce sont ces dernières qui ont été intégralement reprises dans le projet proposé.

Le règlement présenté est inspiré des bases légales adoptées par la commune de Bex ; il a en outre préalablement été approuvé au niveau cantonal par le Service des communes et du logement. Il correspond aux normes légales en vigueur.

Voici les points sur lesquels des précisions nous ont été fournies :

Art. 17 : l'application de cet article serait uniquement liée à une charge extraordinaire découlant de cas exceptionnels. Par exemple, si des employés communaux doivent rester disponibles durant plusieurs semaines pour parer aux conséquences d'une catastrophe naturelle ou d'une situation de crise.

En temps normal, le service de piquet lié à certaines fonctions fait partie du cahier des charges des employés. Par exemple, le déblaiement de la neige ou la surveillance du réseau d'eau.

Le montant de l'indemnité n'a pas encore été fixé par la Municipalité. Il serait probablement accordé par un quota d'heures et adapté à l'ampleur de la durée des inconvénients auxquels le collaborateur aurait dû faire face.

Art. 21 : Il est entendu par " activités accessoires ", des activités rémunérées. Un travail à 100% pour la commune est un plein temps ; l'employé ne peut prétendre à un autre emploi à côté.

Art. 23 : Aucune obligation pour un employé de venir s'installer sur le territoire communal. Par contre à l'embauche, à compétences égales, priorité sera donnée à un habitant de la commune.



Commune d'Oron

Art. 47 : Aucun minimum n'a été défini en matière de temps partiel. Tous les collaborateurs ont été réengagés par la nouvelle commune au taux d'activité qu'ils accomplissaient dans leur tâche précédente. Bien que le désir de la Municipalité aille vers une rationalisation des postes, aucune obligation d'augmenter le quota d'activité n'a été formulée ; l'exécutif communal table sur une évolution progressive résultant d'une régulation " naturelle ".

Art. 51 : La prime de fidélité est acquise à toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs remplissant les durées de service indiquées, quel que soit son pourcentage de travail au sein de la commune. La prime est versée au prorata de celui-ci. Le barème indiqué vaut pour un collaborateur actif à 100%.

Le libellé de l'article gagnerait en clarté en étant rédigé comme suit : " la Municipalité peut octroyer à chaque collaborateur une prime d'ancienneté au prorata du taux d'activité ; pour une activité à 100%, le barème est le suivant : ... "

Art. 69 : Les licenciements pour " justes motifs " renvoient principalement au CO et en outre, aux exigences décrites à l'Art. 35 du présent règlement.

En matière de rétribution, selon l'article 44, la municipalité a colloqué toutes les fonctions dans une classe de l'échelle des traitements de l'Etat de Vaud. La commission a pu consulter cette classification. A la demande de la municipalité ce tableau reste confidentiel. La commission retiendra que les premiers salaires se situent dans la classe 3 et les plus hauts dans la classe 14. La majorité se situe entre les classes 6 et 10. Le taux de progression annuel signifie l'augmentation annuelle du salaire, jusqu'au plafond. En zone 1 de la 1^{ère} à la 7^{ème} année de service, la zone 2 entre 8 et 16 année de service et la zone 3 entre 17 et 25 ans de service.

Sur un plan général, la commission relève que le barème de rétribution proposé correspond à la pratique de communes de taille similaire à la nôtre et à l'importance des cahiers des charges du personnel accomplissant les tâches nécessaires un bon fonctionnement de notre Commune.

Au vu de ce qui précède, la commission à l'unanimité vous recommande, Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs les conseillers, d'accepter le préavis tel que présenté.

Oron-la-Ville, le 25 octobre 2013

Les membres de la commission :

Décastel Antoinette :

Grossglauser Patricia :

Herminjard Sandrine :

Pichard Jean-Paul :

Raynaud Pierre-André : (président-rapporteur)

Transmis à la Municipalité le 4.11.2013

