

Municipalité

Service Ressources humaines (RH)

Délégué municipal : Jean de Wolff

Réponse municipale à l'interpellation de Madame la conseillère communal Rachel Carvagna-Deblue intitulée « *Valse des employés communaux : que se passe-t-il ?* »

Madame la Présidente,
Mesdames, Messieurs les Conseillers communaux,

La Municipalité rappelle en préambule que les objectifs de l'Exécutif de l'ancienne législature et de celle-ci sont de promouvoir une administration efficiente au service des citoyens, et d'accélérer la transition numérique par la sécurisation et la modernisation du système d'information et l'introduction d'une véritable cyberadministration. L'implémentation de ces objectifs provoquent des changements nécessaires dans un grand nombre de procédures de travail des collaborateurs mais également dans les outils, notamment informatiques, utilisés. Elle a impliqué des révisions importantes avec notamment l'introduction en automne 2020 d'une gestion par un outil informatique de la préparation et du suivi des séances de Municipalité, puis au printemps 2021 d'une gestion intégrée des documents papier et électroniques de l'administration communale (GID), y compris un nouveau plan de classement effectif au 1 juillet 2021, et plus récemment un travail de migration informatique.

En parallèle l'arrivée d'une nouvelle équipe municipale au 1^{er} juillet 2021 implique forcément des adaptations aux modes de travail des nouveaux municipaux pour les services changeant de magistrat responsable et une clarification des compétences respectives entre les services et la Municipalité. Ce genre de phase prend toujours un peu de temps pour que tout le monde s'adapte et cela a pu créer des incertitudes chez certains.

Par ailleurs, au vu de la crise sanitaire, la nouvelle Municipalité a dû attendre le début mars 2022 pour avoir le plaisir de réunir pour la première fois l'ensemble des collaborateurs de l'administration communale pour une séance informative et conviviale.

La Municipalité regrette bien évidemment chaque départ mais comprend les motivations des collaborateurs concernés, de donner une nouvelle orientation à leur carrière. Elle souhaite rester à l'écoute des besoins des collaborateurs et elle a, pour information, dès le début de la législature travaillé à adapter le cadre réglementaire vieux de 10 ans en matière de ressources humaines (RH). Elle a également mis sur pied une politique salariale inexistante par le passé afin de garantir à tous un traitement équitable. Ces documents sont actuellement en consultation auprès de représentants des collaborateurs. La Municipalité a enfin remis en place les entretiens d'évaluations que le COVID avait empêché dans un passé récent. Toute cette activité n'a évidemment pas encore pu déployer d'effet visible au sein du personnel.

Réponses aux questions de l'interpellation

1/ Combien d'employés communaux ont-ils démissionnés depuis le début de la législature et depuis combien de temps chacun d'entre eux était-il en place ?

Trois employés fixes ont donné leur démission depuis le 1^{er} juillet 2021 :

- La responsable du service Ressources Humaines (RH) à 30%, en poste depuis 2018, mais au sein de la commune depuis 2013, remplacée à date de son départ au 1 janvier 2022. La responsable du service RH occupait également la fonction de secrétaire municipale adjointe, depuis 2019, poste auquel elle a également été remplacée au 1^{er} janvier 2022.
- La responsable du service Urbanisme à 50%, en poste depuis le 1^{er} mars 2019, pour la fin mai 2022, compensée par l'augmentation du temps de travail de sa collègue urbaniste, promue responsable du service de l'Urbanisme dès le 1^{er} juin 2022.
- La collaboratrice administrative au service Urbanisme à 70%, en poste depuis 2007, occupée principalement par des tâches de police de constructions, remplacée par une personne en CDD longue durée à date de son départ au 1^{er} mai 2022. Il a été décidé ici de privilégier un CDD dans la mesure où le périmètre des tâches en lien avec la police des constructions risque d'évoluer et donc le profil des collaborateurs devra s'adapter.

Deux employées fixes ont démissionné durant la période d'essai :

- La responsable du service Bâtiments à 100%, après 3 semaines, en poste depuis le 15 janvier 2022, poste encore ouvert à ce jour.
- La collaboratrice administrative au service Bâtiments à 50%, après 6 semaine, en poste depuis le 1 janvier 2022, remplacée 2 semaines après son départ.

Il est à noter que toutes ces démissions, hormis pour le poste de responsable du service Bâtiments qui est encore ouvert, ont été compensées dans un délai court par un nouvel engagement. Il n'a donc pas été nécessaire de faire appel à des sociétés de travail ou à des collaborateurs temporaires. La surcharge éventuelle de l'intérim ou de la transition, a été le cas échéant assurée par des collaborateurs, voire des Municipaux. Les finances de la commune n'ont donc par été directement affectées par ces changements.

2/ Parmi les démissions, certaines sont-elles motivées par des difficultés hiérarchiques ou des conflits de personnes ? Quels sont les motifs de démission invoqués ?

Les motifs invoqués sont divers (voir ci-après) mais aucune information factuelle invoquant des difficultés hiérarchiques ne nous est parvenue. Les motifs communiqués sont d'une part d'obtenir un meilleur poste (la secrétaire municipale adjointe a par exemple été nommée Secrétaire Municipale à Allaman / la responsable du service Urbanisme qui travaille également au sein d'une autre institution a privilégié son autre fonction) ou d'avoir reçu une offre plus attractive (le cas de notre Responsable du service Bâtiments).

Nous constatons d'autre part le départ de la collaboratrice administrative au service Bâtiments, qui pendant la période d'essai a réalisé que les tâches liées à son poste ne lui convenaient pas. Nous regrettons enfin le départ de la collaboratrice administrative au service de l'Urbanisme qui a accepté un poste lui convenant mieux dans une autre commune.

3/ Ce chiffre est-il comparable avec les démissions reçues durant la législature 2016-2021 ?

Ce chiffre est effectivement plus élevé que par le passé mais comme on peut le voir il est le fait d'une addition de cas individuels différents les uns des autres.

4/ Comment la Municipalité explique-t-elle ce phénomène, et que fait-elle pour y parer? Un audit est-il envisagé ?

Les collaborateurs démissionnaires nous ont lors des entretiens de départ communiqués les raisons de leur départ, qui comme on l'a vu ci-dessus sont diverses. Dans la mesure où elles ne semblent pas liées au même phénomène, il est difficile d'en conclure un besoin de changer de politique RH. La Municipalité va donc poursuivre sa politique RH actuelle. La prochaine étape clé sera la discussion autour du nouveau règlement du personnel et de la politique RH avec les représentants du personnel, auprès duquel ce document est actuellement en consultation.

Il n'est pas envisagé de faire un audit, en revanche une enquête de satisfaction des collaborateurs est envisagée, lorsque la migration informatique aura été digérée par tous les collaborateurs.

5/ Combien de remplaçants/personnes temporaires travaillent-elles actuellement au sein de l'administration?

Aucune personne temporaire ne travaille actuellement au sein du personnel de la commune en remplacement d'un collaborateur fixe. Nous employons deux personnes en CDD de longue durée au centre d'animation et une personne en CDD de longue durée au service de l'Urbanisme. Il a été décidé de faire ici un CDD dans la mesure où le périmètre des tâches au service de l'Urbanisme risque d'évoluer et donc le profil des collaborateurs devra s'adapter. La commune emploie également des auxiliaires (définition < de 8 heures par semaine) dans différents services tels que Finance, Contrôle des habitants et Environnement, afin de renforcer ces services durant la migration informatique ou pour faire face à des situations de maladie ou de surcharge temporaires. Un poste de responsable de service Bâtiments reste enfin à pourvoir.

6/ Comment la Municipalité compte-t-elle assurer la bonne marche de l'administration communale et éviter les pertes de connaissance?

Outre des systèmes d'information performants et des processus de travail documentés, la bonne marche de l'administration peut être renforcée en disposant du nombre de collaborateurs qualifiés adéquat dans chacun des services. Au vu de la complexité des tâches et des outils il n'est à ce stade plus envisageable de miser sur des collaborateurs polyvalents, afin de combler les éventuels trous dans un service par des collaborateurs d'autres services. Typiquement un collaborateur administratif du service de l'Administration générale ne peut pas assurer de présence au service Contrôle des habitants ou un collaborateur administratif au service Travaux publics, déchets, voirie & espaces verts ne pourra pas remplacer un collègue au service Bâtiments.

Certains services, notamment ceux qui offrent des services à la population, comme par exemple le service Contrôle des habitants, pourraient à l'avenir privilégier des équipes à 3 personnes, travaillant par exemple en moyenne à 60% plutôt que 2 personnes à 90%. Un autre modèle est de renforcer une équipe de 2 collaborateurs à plein temps par un auxiliaire formé à certaines tâches. Ainsi en cas de départ conjugué à une maladie d'un titulaire, la prestation de service et la connaissance seront préservées. Certes un tel modèle organisationnel est très légèrement plus coûteux en termes de coordination et de formation des collaborateurs, mais il est plus résilient. Il dépend évidemment de la volonté des collaborateurs quant à leur taux d'activité.

Ainsi adoptée par la Municipalité dans sa séance du 2 mai 2022.

AU NOM DE LA MUNICIPALITE

La Syndique



Dominique-Ella Christin



La Secrétaire

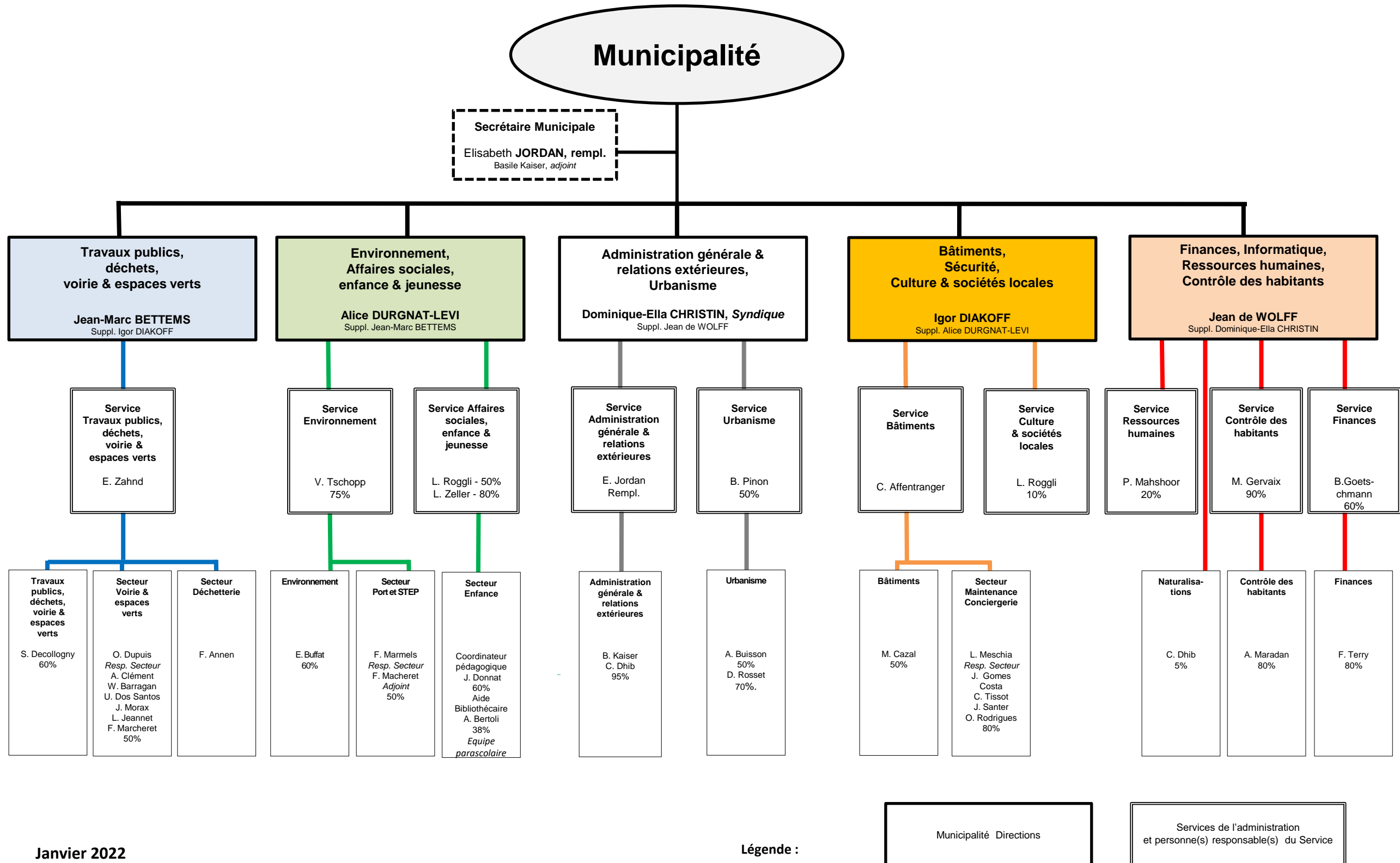


Poona Mahshoor

Annexes :

- Organisation de la Municipalité et des services de l'administration communale – Janvier 2022
- Interpellation de Madame Rachel Carvagna-Deblue intitulée « Valse des employés communaux : que se passe-t-il ? »

ORGANIGRAMME LEGISLATURE 2021-2026 : ORGANISATION DE LA MUNICIPALITE ET DES SERVICES DE L'ADMINISTRATION



INTERPELLATION

Valse des employés communaux : que se passe-t-il ?

Lors de la séance du Conseil communal du 2 février 2022, le nouvel organigramme des employés communaux a été présenté. Il semblerait que cet organigramme ne soit déjà plus d'actualité et ait subi plusieurs changements.

Lors de la séance du Conseil communal du 25 juin 2021, plusieurs démissions et engagements de collaborateurs avaient été annoncés ; le rapport de la CoGes avait déjà à l'époque relevé – sur question du conseiller François Krull – un important « turn-over » au sein des employés communaux, point vraisemblablement laissé sans réponse ni suite.

Dès lors, nombre d'entre nous étant préoccupés par le sort des collaboratrices et collaborateurs de la Commune, les questions suivantes sont posées à la Municipalité :

1. Combien d'employés communaux ont-ils démissionné depuis le début de la législature, et depuis combien de temps chacun d'entre eux était-il en place ?
2. Parmi les démissions, certaines sont-elles motivées par des difficultés hiérarchiques ou des conflits de personnes ? Quels sont les motifs de démission invoqués ?
3. Ce chiffre est-il comparable avec les démissions reçues durant la législature 2016-2021 ?
4. Comment la Municipalité explique-t-elle ce phénomène, et que fait-elle pour y parer ? Un audit est-il envisagé ?
5. Combien de remplaçants/personnes temporaires travaillent-elles actuellement au sein de l'administration ?
6. Comment la Municipalité compte-t-elle assurer la bonne marche de l'administration communale et éviter les pertes de connaissance ?

Je remercie par avance la Municipalité de ses réponses, par écrit.

Rachel Cavargna-Debluë

Conseillère Communale ALP