

N° 03/04.2016

PRÉAVIS N° 03/04.2016

ECHELLE DES TRAITEMENTS DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs,

1 PRÉAMBULE

La commission chargée de l'étude de ce préavis composée de : Mesdames Carine Tinguely et Catherine Hodel et Messieurs Adrian Busch, Vincent Duvoisin et Olivier Jeanneret, président-rapporteur, c'est réunie le jeudi 28 avril 2016 à la salle de conférences de la PRM, Pl. St Louis 2, à Morges.

Elle remercie les délégués du CODIR, Messieurs Daniel Buache et Roger Burri ainsi que le Commandant de la police, Monsieur Martin de Muralt et son remplaçant, Monsieur Clément Leu, de leurs explications et réponses à nos questions.

Suite à la séance de la PRM du 31 mai 2016 et le report du préavis, la commission s'est à nouveau réunie le 27 juin 2016, à 20h00, à la salle de conférences de la PRM, Pl. St Louis 2, à Morges en présence des mêmes personnes pour étudier la Convention collective de travail (CCT), reçue le 16 juin 2016. Nous remercions le CODIR et la Direction de police de nous avoir transmis les informations nécessaires ainsi que la CCT. M. Clément Leu nous a fait une présentation PowerPoint.

2 HISTORIQUE

Lors de sa création en 2012, la Police Région Morges (PRM), par soucis de simplification, a repris la CCT de la Ville de Morges, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2007, avec l'intention que les particularités relatives à la police soient discutées ultérieurement à la création de la PRM. Pris par le temps, ces discussions n'ont pas eu lieu. Or, cette CCT n'est pas adaptée aux spécificités de la PRM actuelles.

Notons encore que la Fédération Suisse des Fonctionnaires de Police (FSFP) a déjà annoncé qu'elle ne signerait pas la CCT « morgienne » en l'état et qu'elle la dénoncerait à échéance, soit au 31 décembre 2016. De plus, cette CCT n'est pas suffisamment attractive par rapport aux polices régionales voisines, que sont notamment Lausanne et Nyon, ce qui a comme conséquences des difficultés d'engagement ou des départs. Il a été très compliqué pour la PRM de se situer, car les différentes polices régionales ne travaillent pas toutes sur les mêmes bases salariales. Notons encore que notre commission a pu lire un extrait de l'étude réalisée par l'analyse comparative de l'Association des Chefs des Polices Municipales Vaudoises (ACPMV) pour se convaincre du bienfondé d'une légère augmentation de l'attractivité salariale du corps de police PRM.

En effet, Il faut savoir que le salaire d'un policier est constitué d'un salaire de base, soit l'échelle des traitements annexée au présent préavis, ainsi que de diverses indemnités liées au travail spécifique du policier. Le contenu ainsi que les montants de ces indemnités ont également été retravaillés, et leurs détails pratiques et financiers figurent dans la CCT. Ainsi, au-delà du salaire de base, il est à prévoir une augmentation générale pour les années à venir de 3,2% (pourcentage donné par le CODIR) du poste du budget traitements, qui tient compte des indemnités.

Le CODIR a donc décidé, d'entente avec les partenaires sociaux, de faire une CCT unique pour la PRM, qui entrera en vigueur en janvier 2017 (voir point 4).

Dans les annexes de cette CCT figure la nouvelle ECHELLE DES TRAITEMENTS CCT PRM, qui elle, est soumise à l'acceptation du Conseil intercommunal. Celle-ci remplace les avenants 5 et 5bis de la convention actuelle, en proposant une augmentation mensuelle de la grille salariale de CHF 50.00, respectivement CHF 100.00.

On profite donc de mettre tous les collaborateurs de la PRM sur une seule grille afin de garantir une égalité de traitement. Par contre aucun changement de classe. Exemple : avec l'avenant 5 actuellement en vigueur, un collaborateur qui se situe dans la classe 4, échelon 12, touche CHF 5'840.00. Avec le nouvel avenant, il sera également dans la classe 4, échelon 12, mais touchera CHF 5'940.00, soit CHF 100.00 de plus.

Il est important également de constater que l'IPC n'a pas été touché et restera à 99.8 sur la base 100 de décembre 2011.

3 CONSÉQUENCES FINANCIÈRES

Le montant de CHF 68'250.00 ne représente environ que **1%** de la masse salariale de CHF 7'700'714.00. A ce montant, il faut également rajouter les charges sociales qui n'ont pas été comptabilisées.

De plus, à cette somme (objet de notre décision) s'ajoute donc les indemnités qui ont été totalement revues dans le cadre de la nouvelle CCT (exemple : le travail de nuit, les week-ends, les jours fériés, les heures supplémentaires, la pénibilité de la fonction).

La commission ne remet pas en doute le contenu de la CCT, qui n'est pas soumis aux compétences de la commission ni du Conseil intercommunal. Toutefois, la commission trouve légitime d'être informée d'une partie du contenu de la CCT relative aux salaires et sur les inévitables conséquences financières qui en découleront à terme. Au final c'est par voie de budget que nous validerons les montants liés à la CCT.

Nous avons donc posé les questions suivantes au CODIR :

1. De combien la masse salariale sera augmentée globalement ?
2. Qu'en est-il de l'avis de droit concernant la CCT, notamment les compétences respectives du Conseil intercommunal et du CODIR ?

Réponses du CODIR :

1. Sur l'ensemble de la masse salariale, cela représente une augmentation de **3%** par rapport aux comptes 2015.
2. L'avis de droit nous a été fourni avec les explications nécessaires.

4 CCT

Suite au report du préavis et à la demande des conseillers intercommunaux, le CODIR et la Direction de police ont transmis à la commission ad-hoc la CCT finalisée.

Il est important de relever que le climat de discussion pour cette nouvelle CCT a été fait dans un état d'esprit positif entre le CODIR et l'Etat-major (EM) de la PRM. Cinq groupes de travail, constitués de collaborateurs, ont été mis sur pied et ont fait des propositions, qui ont été validées ou renvoyées à l'étude. Quatre phases ont été nécessaires, négociation, consolidation, validation (par la Fédération Suisse des Fonctionnaires de Police (FSFP) et le CODIR) et la dernière étape, une fois que la décision du Conseil sera prise, concrétisation (paramétrages informatiques, négociations assurances, signatures des contrats). Au final la CCT est presque terminée.

La teneur de cette CCT n'est, selon la Loi sur les communes et un avis de droit rendu par le Canton lors de l'adoption de la CCT morgienne, pas soumise au Conseil intercommunal. Seul le principe de la CCT doit être approuvé par notre Assemblée.

Après analyse de cette dernière, on peut constater que le document contient un élément principal et six avenants. Cela présente l'avantage de pouvoir adapter les avenants à mesure, sans modifier le texte principal.

Au niveau des incidences financières, nous constatons que l'augmentation pour l'année prochaine, y compris les charges sociales, serait de CHF 205'000.00, réparties de la manière suivante :

- Echelle des traitements unique = CHF 68'250.00
- Rattrapage d'une année d'ancienneté = CHF 21'840.00
- Indemnité de conduite = CHF 30'600.00
- Indemnité de tournus fixe = CHF 43'320.00
- Indemnité de résidence = CHF 10'080.00

Par l'ensemble de ces mesures, l'attractivité de la PRM serait meilleure et la situerait au niveau cantonal entre la 3^e et la 5^e place.

En résumé, toutes les classes sont augmentées entre CHF 2'500.00 et CHF 3'800.00 par année. Ceci devrait éviter sensiblement le turn-over du personnel, qui se situe principalement entre 32 et 38 ans, et permettrait certainement de faire, à l'avenir, des économies au niveau des frais de recrutement.

Exemple : si par année les départs ne sont qu'au nombre de deux et que seul deux aspirants sont formés, l'économie serait d'environ CHF 290'000.00.

5 AMENDEMENT

Au vu des réponses fournies, il nous semble, toutefois, légitime de déposer formellement un amendement qui autorise donc bel et bien le CODIR à signer cette première CCT pour la PRM, en lui donnant une base juridique. En effet, si nous n'avons pas formellement la compétence pour nous prononcer sur le fond de la CCT (résultat de négociations entre l'employeur et les collaborateurs), il convient, toutefois, d'autoriser le CODIR à parapher cette convention, en vertu de l'article 4 alinéa 1 chiffre 9 de la Loi sur les communes, qui précise justement que le statut des collaborateurs communaux et la base de leur rémunération font partie des compétences attribuées aux Conseils communaux et généraux.

Aussi,

- vu le fait qu'une CCT détermine justement le statut des collaborateurs communaux,
- par soucis de transparence envers les délégués de la PRM,
- pour formaliser ce point et donner formellement notre accord à l'existence de la CCT,

la commission chargée de l'étude de ce préavis propose l'amendement suivant aux conclusions du préavis:

1. d'autoriser le CODIR à mettre en place à partir du 1^{er} janvier 2017 la nouvelle convention collective de travail (CCT) de la PRM, en accord avec la Fédération Suisse des Fonctionnaires de Police.

6 CONCLUSION

Afin d'atteindre les objectifs posés dans le cadre de la nouvelle CCT de la PRM et de positionner la PRM comme un employeur attractif et vu ce qui précède, nous vous prions, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, de bien vouloir voter les conclusions suivantes :

LE CONSEIL INTERCOMMUNAL DE LA PRM

- vu le préavis du Comité de direction,
- après avoir pris connaissance du rapport de la commission chargée de l'étude de cet objet,
- considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour,

décide :

1. d'autoriser le CODIR à mettre en place à partir du 1^{er} janvier 2017 la nouvelle convention collective de travail (CCT) de la PRM, en accord avec la Fédération Suisse des Fonctionnaires de Police ;
2. d'adopter la nouvelle échelle des traitements.

au nom de la commission
le président-rapporteur

Olivier Jeanneret

Rapport présenté au Conseil intercommunal en séance extraordinaire du 30 août 2016.