



CONSEIL INTERCOMMUNAL
«SÉCURITÉ DANS L'OUEST LAUSANNOIS»

Bussigny-près-Lausanne – Chavannes-près-Renens – Crissier – Ecublens – Prilly
– Renens – Saint-Sulpice – Villars-Sainte-Croix

PROCES-VERBAL N° 5

Séance du Conseil intercommunal du
mardi 13 mai 2008, à 20h15 à Chavannes-près-Renens,
Buvette du Collège de la Concorde – Avenue de la Concorde 9

ORDRE DU JOUR

1. Appel
2. Approbation de l'ordre du jour
3. Adoption du procès-verbal de la séance du 1^{er} avril 2008
4. Correspondances
5. Communications du bureau
6. Communications du comité de direction
7. Préavis n° 01/2008 : *Règlement du personnel*
8. Motions, postulats, interpellations
9. Questions

M. le Président Delessert ouvre la séance à 20h20.

1. Appel

Vingt-et-un délégués sont présents, le Conseil peut valablement délibérer.

2. Approbation de l'ordre du jour

L'ordre du jour est adopté à l'unanimité.

3. Adoption du procès-verbal de la séance du 1^{er} avril 2008

Le procès-verbal est adopté tel que rédigé à l'unanimité.

4. Correspondances

Le bureau a reçu quatre courriers relatifs au préavis 01/2008 :

- copie d'une lettre du 13 mai 2008 de la municipalité de Renens adressée au comité de direction;
- copie d'une lettre du 8 mai 2008 du conseil communal de Renens adressée au comité de direction;
- lettre du 13 mai 2008 de la commission du personnel adressée par messagerie électronique au bureau du conseil;
- lettre du 13 mai de l'état-major Polouest remise au bureau.

M. Delessert donnera plus d'information à ce sujet au point 7 de l'ordre du jour.

5. Communications du bureau

M. Delessert relève deux éléments :

- Etape importante pour l'association, la première cérémonie d'assermentation de nouveaux agents a eu lieu le 16 avril à St-Sulpice.
- Le comité de direction n'ayant pas de préavis à présenter à la séance du conseil intercommunal du 25 juin 2008, le bureau a décidé de supprimer cette rencontre. La prochaine séance aura lieu le 25 septembre, à 20h15 à Bussigny-près-Lausanne.

6. Communications du comité de direction

Mme Wyssa donne deux informations relatives à la mise en place de l'association :

- Site Internet www.polouest.ch : le site contient toutes informations utiles sur le fonctionnement de l'association et de la police, mais aussi sur les événements de la région. Le site est mis à jour en temps réel (une demi-heure dans le cas d'un événement majeur concernant notre région).
- Programme informatique JEP : nous avons enfin pu mettre en place un programme informatique, dit JEP (Journal des événements police), qui permet aux policiers de travailler entre eux et constitue un pot commun d'informations sur ce qui se passe dans la région. Nous sommes la première police municipale à l'avoir fait, d'ailleurs en collaboration avec l'Etat.

7. Préavis no 01/2008 : Statut du personnel

Le président revient sur les correspondances mentionnées au point 4 :

1. Copie de la lettre de la municipalité de Renens du 13 mai faisant part de sa décep-

tion concernant le préavis 01/2008 : M. le président en fait un résumé complet.

2. Copie de la lettre du 8 mai adressée au comité de direction par le président du conseil communal de Renens faisant également part de sa déception : M. le président en donne lecture intégrale.
3. Lettre électronique du 13 mai de la commission du personnel adressée au bureau l'informant du soutien de la commission du personnel au préavis 01/2008 : M. le président en donne connaissance intégrale.
4. Lettre du 13 mai de l'état-major de la police de l'ouest adressée au bureau faisant part de son soutien au préavis : M. le président en donne lecture intégrale.

M. Pascal Delessert propose de suivre la procédure suivante :

- a. Discussion générale sur le corps du préavis, jusqu'à p. 5;
- b. Discussion en détail, article par article, du règlement du personnel.

Cette proposition ne soulève aucune remarque.

Le rapport de la commission ad hoc chargée de l'étude de ce préavis a été envoyé par écrit à tous les délégués. Personne n'en demande la lecture.

a. DISCUSSION GENERALE SUR LE CORPS DU PREAVIS

M. le président ouvre la discussion.

M. Olivier Barraud, de Renens, constate que le préavis examiné ce soir est important pour les policiers, car il s'agit de leurs conditions de travail. Certains points sont éminemment politiques. A cet égard, les Renannais, dans leur majorité, se sentent trompés. En effet, lors de l'acceptation du préavis d'adhésion à l'association, on leur avait assuré qu'un statut du personnel leur serait présenté, et non un règlement, ce qui est différent. Plusieurs délégués proposeront des amendements. Le conseil doit prendre ses responsabilités de législatif, car la loi sur les communes est claire : fixer le statut du personnel est de la compétence du législatif, et non du comité de direction. M. Barraud estime que pratiquement aucune municipalité n'a pu faire de commentaires concernant ce projet de règlement, qui introduit deux éléments controversés : la nomination du fonctionnaire et le salaire au mérite. M. Barraud fait distribuer à chacun le texte des amendements et il exhorte l'assemblée à prendre le temps de ne pas adopter une coquille vide. Il précise qu'il ne s'agit pas là d'un procès d'intention fait au comité de direction, mais qu'il est bien de la compétence du conseil de décider par exemple du temps de travail des policiers, etc.

Mme Wyssa est d'accord avec M. Barraud sur la responsabilité du législatif. Le comité de direction ne s'y oppose pas, car il s'agit d'une règle démocratique. Elle rappelle que le comité de direction et le conseil intercommunal sont délégués par leurs communes, et non élus. La représentation est d'une part communale et d'autre part politique. Elle relève que le projet a été développé par le comité de direction, soit par les représentants des communes. Le conseil représente aussi les partis et doit effectivement prendre ses responsabilités. Mais Mme Wyssa n'est pas d'accord qu'il y a

tromperie. Le premier projet portait d'ailleurs le nom de "statut", nomenclature qui a dû être changée entre-temps.

M. Jean-Marc Dupuis, rapporteur de la commission d'étude du préavis, estime que les nombreuses séances de la commission auraient révélé la coquille vide si cela avait été le cas. Mais les discussions ont été longues et précises, le comité de direction n'a jamais été pris en défaut et ses réponses ont toutes été satisfaisantes.

M. Daniel Rod, de Chavannes, membre de la commission, relève que la commission n'a tout de même pas toujours reçu les bonnes réponses, les délégués communaux et politiques n'ayant dans leur ensemble pas une formation juridique.

M. Barraud n'a pas critiqué le travail de la commission et doute que le comité de direction ait péché par ignorance vu l'importance de ce préavis. Il estime important que des éléments comme les horaires de travail ou le système de gratification soient contenus dans le statut lui-même, même s'il peuvent être correctement traités ailleurs.

M. Patrick Martin, de Crissier, également membre de la commission, relève que M. Barraud a demandé à pouvoir s'exprimer devant la commission, ce qui a été accepté. Il est venu défendre cinq propositions et tout le monde s'est mis d'accord. On apprend maintenant par la presse que tout est remis en cause et qu'il va proposer 28 amendements. M. Martin se dit déçu de ce manque de transparence.

M. Barraud répond que plusieurs personnes défendront ces amendements, et non pas lui seul. Ceux-ci découlent des cinq points qu'il a amenés en commission. Par ailleurs, le comité de direction était aussi présent à cette séance et tout était donc transparent.

La parole n'est plus demandée et la discussion sur le corps du préavis est close.

b. DISCUSSION EN DETAIL, ARTICLE PAR ARTICLE

Seuls les articles donnant lieu à discussion sont mentionnés ci-dessous.

Article 1 – Champ d'application

M. Nicolas Freymond, de Renens, présente l'amendement suivant, destiné à remplacer les trois alinéas de l'article proposé :

Le présent statut de droit public s'applique à tous les fonctionnaires, hommes ou femmes, employés par l'Association de communes pour la sécurité publique dans l'Ouest lausannois (ci-après "l'Association").

Est fonctionnaire au sens du présent statut toute personne nommée en cette qualité par le comité de direction de l'Association pour exercer une fonction permanente au service de l'Association.

Les dispositions de l'art. 8 des présents statuts sont réservées.

Par cet amendement, M. Freymond vise à éviter des pressions ou menaces et à réintroduire la protection contre l'arbitraire de l'employeur public (comité de direction et conseil). Il estime que ces protections sont essentielles pour l'indépendance des policiers dans leur travail.

M. Barraud estime que c'est là qu'on doit se poser une question fondamentale : le métier de policier est-il un métier comme un autre? Il pense que non. Selon lui, il ne s'agit pas là de protéger le policier, mais sa fonction. Le policier doit se sentir protégé dans ses conditions de travail. D'autres corps de police, en particulier Riviera, ont maintenu la nomination, qui n'empêche toutefois pas de se séparer d'un collaborateur en cas de manquement grave. Lausanne a aussi gardé cette protection.

M. Dupuis signale que la commission s'est largement penchée sur ce point. Elle a estimé que la loi et les autres articles du présent règlements protègent suffisamment le collaborateur. D'autre part, l'état-major et la commission du personnel sont d'accord avec l'article proposé par le préavis. Enfin, on ne se trouve pas dans un contexte exacerbé de concurrence nécessitant protection particulière.

M. Daniel Matthey, de Chavannes, membre du comité de direction, relève que le personnel de sa commune est sous contrat de droit administratif depuis plus de 10 ans et que cela fonctionne très bien. Il rappelle que les polices Riviera et de Lausanne ont peut-être conservé la nomination, mais pas la police cantonale.

M. Etienne Lasserre, de Prilly, membre du comité de direction, souligne que cela fait 7 ou 8 ans que Prilly a abandonné la nomination pour son personnel, ce qui n'a posé aucun problème. La nomination disparaît d'ailleurs à peu près partout, pour être remplacée par une notion plus moderne et plus intéressante.

M. Freymond estime que si l'on supprime la protection, l'employeur a les mains de plus en plus libres.

Mme Françoise Oliva, de Villars-Ste-Croix, rappelle que le règlement a été adopté par la majorité des communes et par la commission du personnel. La volonté actuelle est de supprimer la nomination, qui est désuète. A cause d'elle, les communes doivent dépenser des sommes considérables pour se séparer de collaborateurs qui ne donnent pas satisfaction.

M. Freymond n'est pas d'accord avec Mme Oliva, car la révocation pour justes motifs existe depuis longtemps et permet de se libérer de gens qui ne sont pas efficaces ou ont un comportement inadéquat. On n'a donc pas besoin d'un autre levier.

M. Paul Mettraux, de Renens, constate que la discussion s'enlise. Il appuie l'article tel que proposé par le comité de direction et enjoint l'assemblée à le faire. L'évolution de notre société concerne aussi la police et on doit faire confiance à nos autorités.

M. Rod pense qu'on ne peut pas se permettre de voter un règlement avec des phrases toutes faites. Il faut approfondir le sujet et le règlement se bonifiera dans le temps

M. Barraud désire fondamentalement une protection contre les licenciements économiques. On dit qu'il faut des conditions de travail modernes, qui apportent de la souplesse. Mais quels sont les avantages que le policier en retire ? Il n'y gagne rien.

Mme Wyssa est d'accord que le métier de policier est différent des autres. Mais c'est justement aussi pour cela que l'état-major ou le comité de direction auront de la peine à prouver que le policier a commis une faute grave. Dans ce cas, nous devons avoir la possibilité de nous séparer de certaines personnes. On a vu des cas où des personnes avaient commis des fautes qui n'entraient pas dans la notion de faute grave et ont dû

être réintégrées dans le corps pendant plusieurs années. Enfin, il ne faut pas confondre avec le licenciement abusif, qui est protégé par d'autres articles proposés dans le présent règlement. Les conditions pour protéger les collaborateurs sont bien là.

Vote :

L'amendement est refusé :

- oui 9
- non 10
- abstentions 1

Dans les futurs amendements proposés, les termes de "fonctionnaire" et "statut" seront dès lors remplacés respectivement par "collaborateur" et "règlement".

M. Barraud demande quelle est la différence entre activité de durée déterminée et temporaire ?

Mme Wyssa répond qu'il s'agit de cas de personnes engagées pour très peu de temps, mais sans que ce soit pour une durée déterminée.

Mme Michelle Beaud, de Crissier, membre du comité de direction, donne l'exemple du remplacement d'une personne malade : il s'agit d'un engagement temporaire, pour un emploi dont on ne connaît pas la durée.

Article 5 – Recrutement

M. Cédric Depoisier, de Renens, propose de compléter l'article présenté avec les alinéas suivants :

Lorsqu'un emploi est à repourvoir dans l'Association, le comité de direction procède par concours.

La mise au concours indique la fonction vacante, la classe de traitement, les conditions d'engagement et le délai d'inscription.

Le comité de direction détermine les conditions d'accès aux fonctions et les modalités d'engagement.

Mme Wyssa répond que ces éléments doivent se trouver dans le règlement d'application et non dans le règlement du personnel.

Vote :

L'amendement est refusé :

- oui 8
- non 10
- abstentions 2

Article 8 – Engagement de courte durée

M. Pascal Conti, d'Ecublens, propose de compléter l'article par une deuxième phrase :

Ce type de contrat est réservé à des missions spécifiques.

Vote :

L'amendement est refusé :

- oui 8
- non 11
- abstentions 1

Article 9 – Formation des collaborateurs

M. Barraud propose un amendement en remplacement de l'article proposé :

Lorsque le collaborateur démissionne ou si, dans les 4 ans qui suivent l'assermentation ou la fin de la formation du collaborateur, l'employeur met fin aux rapports de service pour des motifs qui sont imputables au collaborateur, ce dernier est tenu de rembourser, sauf circonstances particulières, tout ou partie des frais que sa formation initiale a occasionnés à l'Association selon le principe suivant:

- 1ère année de service: 100% maximum CHF 10'000.-
- 2ème année de service: 75% maximum CHF 7'500.-
- 3ème année de service: 50% maximum CHF 5'000.-
- 4ème année de service: 25% maximum CHF 2'500.-

Lors d'un transfert dans une autre police du canton, l'Association a la responsabilité de trouver un accord avec le nouvel employeur. Dans ce cas, le collaborateur n'est pas astreint au remboursement des frais de formation au sens du présent article.

M. Barraud est d'accord que le projet contient une clause de remboursement, mais estime sa formulation trop laconique. La formation d'un policier coûte environ fr. 40'000,--. Le texte proposé ne limite pas le remboursement, qui pourrait être exigé dans sa totalité. Des discussions intermunicipales peuvent avoir lieu entre communes pour les modalités, mais ne doivent pas être le fardeau du policier.

M. Dupuis estime que cette proposition est trop rigide. Cette compétence doit être donnée au comité de direction pour examen de cas en cas.

M. Freymond n'est pas d'accord, car c'est la porte ouverte à l'arbitraire.

M. Michele Perlini, d'Ecublens, rappelle que les frais de formation peuvent beaucoup évoluer à l'avenir, alors que les chiffres proposés par l'amendement sont immuables.

M. Mettraux rappelle que le rachat de la formation existe depuis longtemps. Les frais augmentent et les coûts de fonctionnement de l'école de police varient constamment; il est donc dangereux de les figer dans un règlement.

M. Barraud précise que cet amendement ne concerne pas les transferts d'un corps à un autre. Dans ce cas, c'est aux municipalités de s'arranger entre elles. L'amendement concerne un policier qui quitte la fonction.

M. Perlini constate qu'une personne qui se rend compte après une année de formation qu'elle n'est pas faite pour ce métier va être pénalisée.

M. Freymond estime qu'en l'état actuel, le comité de direction peut décider de lui faire payer l'intégralité des frais.

Mme Wyssa dispose du modèle de contrat à faire signer par chaque policier lors de son engagement dans n'importe quelle police municipale du canton. On a besoin de l'art. 9 tel que proposé pour faire signer cette lettre. Ce modèle a été convenu par l'ensemble des polices municipales du canton. C'est sûr qu'on ne va pas demander à un collaborateur de payer fr. 50'000,-- de sa poche. Mais on veut que le nouvel employeur paie la formation d'un policier qui nous quitte. Or, l'amendement proposé bloquerait cette possibilité.

M. Conti demande comment le comité de direction réagira si un policier quitte complètement le métier.

Mme Wyssa répond que le règlement est suffisamment souple pour nous permettre d'appliquer dans ce cas un barème comme celui proposé. Mais la règle dont on a besoin est celle qui permet de faire payer au prochain employeur de police. L'association doit maintenir ses effectifs et être attractive.

Vote :

L'amendement est refusé :

- oui 6
- non 13
- abstentions 1

Sur impulsion de M. Fabien Deillon, de Prilly, et après une brève discussion, M. le président demande aux délégués de limiter leurs interventions aux seuls arguments nouveaux, sous peine d'allonger inutilement les débats. Sinon, il fera application de l'art. 57 du règlement du conseil, qui donne la compétence au président de limiter les discussions.

Article 18 – Horaire de travail

M. Conti propose deux amendements.

➤ 1^{er} amendement (remplace les trois premiers alinéas de l'article :

La durée du travail est fixée à 41 heures hebdomadaires. Le comité de direction arrête les horaires de travail après avoir entendu les représentants du personnel. Leur contrôle est de la compétence de l'état-major.

Pour certaines catégories professionnelles, le temps de travail peut être annualisé. Dans ce cas, le temps de travail annuel est de 2050 heures. Le nombre de jours libres garantis est de 115 jours au moins.

L'horaire de travail du personnel à temps partiel et du personnel rétribué à l'heure est calqué sur l'horaire en vigueur.

Le collaborateur est tenu de respecter son horaire de travail.

Mme Wyssa souligne que la majorité du personnel ne travaille pas de manière classique 41 heures par semaine et la brigade a un horaire complexe défini. Mais le

comité de direction a décidé d'arrêter le temps de travail à 41 heures et l'a intégré au règlement d'application. Le comité de direction peut donc transiger sur le 1^{er} alinéa de l'amendement. Concernant la règle de 2050 heures, elle est acceptable s'il s'agit d'une règle générale. Mais le nombre des 115 jours libres n'est pas acceptable, car certains jours fériés tombent un dimanche.

M. Barraud comprend que l'inscription des 115 jours est problématique. Il propose de modifier l'amendement en ajoutant "en règle générale" ou "dans la mesure du possible" 115 jours.

Vote :

L'amendement modifié est accepté :

- oui 14
- non 3
- abstentions 3

➤ 2ème amendement, qui modifie le 4^e alinéa :

Les cadres dirigeants sont autonomes dans la gestion de leur temps de travail. Est considéré comme limite autorisée un solde positif de 150 heures ou un solde négatif de 40 heures.

M. Delessert constate que cet amendement soumet de fait les cadres dirigeants à la règle des 41 heures.

Mme Wyssa estime que la rédaction initiale est meilleure. Dans nos communes, les cadres dirigeants doivent tout leur temps à leur fonction. On voit mal qu'un policier cadre ne puisse pas intervenir telle nuit car il a déjà trop d'heures de travail.

M. Barraud précise que le but de cet amendement est d'amener les cadres à réduire leur nombre d'heures pour entrer dans une marge de manœuvre d'un mois d'heures supplémentaires. C'est pour la santé du cadre dirigeant, mais c'est aussi pour son efficacité, car s'il a trop d'heures supplémentaires, il est moins efficace.

Mme Wyssa rappelle que si les cadres doivent tout leur temps à leur fonction, on ne compte pas les heures, ce qui fait qu'on ne saura pas s'il y a des heures supplémentaires. C'est pour cette raison qu'on a prévu un crédit-temps de 5 jours de congé supplémentaires comme compensation. En définitive, le projet du comité de direction répond mieux à la réalité du terrain.

M. Martin demande comment calculer ce solde positif de 150 heures ? Les cadres doivent-ils timbrer, ou remplir un carnet du lait ?

Mme Oliva estime que c'est impossible à calculer. Elle propose la formulation suivante, basée sur la version du comité de direction :

Les cadres dirigeants sont autonomes dans la gestion de leur temps de travail. Ils doivent tout leur temps à leur fonction. Le comité de direction règle les modalités de compensation.

Ces deux amendements sont mis en opposition :

Vote :

- amendement Conti 7
- amendement Oliva 13
- abstentions 0

L'amendement Oliva est mis au vote:

Vote :

L'amendement est accepté :

- oui 19
- non 0
- abstentions 1

Article 25 – Habillement

M. Barraud constate qu'il est généralement prévu que l'uniforme est fourni gratuitement par l'employeur. Il propose l'ajout d'une phrase :

L'Association fournit gratuitement les effets d'uniformes au collaborateur.

Mme Wyssa répond que le comité de direction se rallie.

M. Martin souligne que certains policiers travaillent en civil et ne portent pas d'uniforme. Il propose de parler aussi d'habits de travail.

M. Lasserre constate que dans un corps de police, des collaborateurs (secrétaires, etc.) n'ont pas d'uniforme et n'ont pas besoin d'habits spéciaux pour leur travail. Par le texte "habits de travail", on entend des vêtements spéciaux qu'on exige de porter.

L'amendement Barraud est complété de la manière suivante :

L'Association fournit gratuitement les effets d'uniformes ou habits de travail au collaborateur.

Vote :

L'amendement est accepté :

- oui 18
- non 0
- abstentions 2

Article 26 – Conflit collectif de travail

M. Barraud propose l'ajout d'une phrase à la fin du 2^{ème} alinéa, visant à soumettre au conseil intercommunal pour approbation les modalités d'application du service minimum :

Ces dernières sont entérinées par le Conseil intercommunal.

Mme Wyssa considère qu'il s'agit là d'un mélange entre les compétences législatives et

exécutives. Le droit de grève est admis mais subordonné au service minimum. La compétence du conseil intercommunal est donc bien respectée. Mais la définition du service minimum concerne le personnel, et la commission du personnel est apte à négocier.

Vote :

L'amendement est refusé :

- oui 7
- non 10
- abstentions 3

Article 30 – Eléments du salaire

M. Barraud propose l'ajout des deux alinéas suivants :

La rémunération de base se compose de deux parts: l'une liée à la fonction et la deuxième liée à l'expérience. La part liée à la fonction correspond au montant minimum inscrit dans l'échelle des salaires. Le Delta entre le minimum et la maximum correspond à la part liée à l'expérience.

La durée de progression entre le minimum et le maximum d'une fonction selon l'échelle salariale est de maximum 20 ans de service.

C'est pour lui le deuxième élément fondamental de ce règlement du personnel. C'est là qu'il s'agit de discuter du salaire au mérite et de ce qu'on entend par "rémunération de base". Le préavis précise les intentions du comité de direction, soit une rémunération octroyée selon la qualité des prestations fournies. Une partie de l'augmentation est soumise à l'entretien annuel. C'est un principe discriminatoire entre les personnes en progression, qui ne sont pas au maximum de leur échelle de salaire et qui seront peut-être prétéritées pour des raisons subjectives. Alors que la personne qui est au maximum, même si elle travaille très mal, n'aura aucune répercussion. Selon M. Barraud, la deuxième raison de s'opposer à cet article est éthique : on peut appliquer le salaire au mérite dans des professions où c'est mesurable (vendeurs, etc.). Mais pour des policiers, il n'existe pas d'objectifs mesurables. Cela rallongera le temps nécessaire pour atteindre le maximum de la classe, alors qu'il s'agit de petits montants.

Mme Wyssa répond qu'effectivement, le fait que certaines personnes sont au plafond et d'autres pas pourrait être un problème. Mais l'ensemble de l'échelle des salaires s'étale sur 25 ans. Beaucoup de temps s'écoule donc jusqu'à ce qu'un collaborateur atteigne le plafond. Le problème peut provenir de transferts de personnes, qui arrivent chez nous avec un droit acquis. Quant à la mesure du travail du policier, elle est qualitative et non quantitative (comportement, attitude impeccable vis-à-vis de la population, etc.). Il s'agit là de pouvoir désavantager un peu les rares collaborateurs qui ne feraient pas le maximum, par rapport aux autres qui le font.

Vote :

L'amendement est refusé :

- oui 9
- non 10
- abstentions 1

Article 31 – Inconvénient de fonction

M. Barraud présente l'amendement suivant :

Une indemnité pour inconvénient de fonction, destinée à compenser les exigences du service et de l'activité professionnelle, est versée au personnel de police. La détermination du montant de cette indemnité est négociée avec les représentants du personnel. Elle est comprise dans le salaire assuré auprès de la Caisse intercommunale de pensions.

M. Barraud souligne le fait que cet amendement ne modifie pas fondamentalement le texte de l'article, mais introduit la notion de représentant du personnel. Dans des rapports modernes, il estime normal qu'on reconnaisse les partenaires sociaux.

Mme Wyssa répond que le comité de direction peut se rallier.

M. le président constate que cette notion est liée à l'article 66, qui sera traité ultérieurement.

Vote :

L'amendement est accepté :

- oui 13
- non 3
- abstentions 4

Article 35 – Indexation

M. Freymond propose un amendement pour rendre systématique l'adaptation annuelle des salaires à l'évolution des prix à la consommation :

Afin de compenser l'augmentation du coût de la vie, le comité de direction adapte, une fois par année, le salaire de base à l'évolution de l'indice suisse des prix à la consommation arrêté au 30 septembre de l'année précédente.

M. Lasserre explique que l'idée du comité de direction, par cet article, est de se calquer sur ce qui se fait dans les communes. Il peut arriver qu'on renonce à l'indexation, ou qu'on la compense ensuite. Le comité de direction préfère la solution proposée, plus souple.

Vote :

L'amendement est refusé :

- oui 8
- non 12
- abstentions 0

Article 38 – Déclassement

M. Freymond propose l'amendement suivant, destiné à remplacer les 2 alinéas de l'art. 38 proposé :

Les déclassements ne découlant pas de la responsabilité du collaborateur n'entraînent aucune diminution du revenu. Toutefois, il sera tenu compte des rentes versées par l'AI, SUVA, assurance militaire, etc.

M. Dupuis signale que la commission a eu la même idée que M. Freymond. Cet article s'appliquerait si une personne ne pouvait plus faire son travail et serait affectée à une autre fonction du corps, avec un salaire différent.

M. Barraud précise qu'une personne, par exemple, peut ne plus être apte au travail de nuit pour raison de santé. L'usage, dans ce cas, est de bloquer son revenu pour éviter de baisser le salaire et le niveau de vie.

Mme Wyssa informe que le comité de direction préfère la rédaction proposée par le préavis. Certaines communes ont eu le cas de collaborateurs qui n'ont pas pu garder leur poste et qu'il a fallu remplacer, en assumant à la fois le salaire du collaborateur qui n'est plus à son poste et son remplaçant. De toute manière, le comité de direction fera au mieux, en discussion avec le collaborateur.

M. Barraud relève qu'une diminution de salaire de fr. 200,- à fr. 300,-, par exemple, multipliée par 13 salaires, représente une somme très faible pour l'Association, mais importante pour le collaborateur concerné. La notion de bloquer son salaire est une mesure déjà assez dure, sans encore baisser son niveau de vie.

Vote :

L'amendement est accepté :

- oui 11
- non 6
- abstentions 3

Article 42 – Allocations familiales

M. Dupuis présente un amendement de la commission afin de pallier le manque d'allocation de naissance. Il suggère d'ajouter la phrase suivante à la fin de l'article :

Le collaborateur reçoit une allocation de naissance.

Mme Wyssa répond que le comité de direction se rallie.

Vote :

L'amendement est accepté :

- oui 20
- non 0
- abstentions 0

Article 44 – Primes de fidélité

M. Depoisier présente une nouvelle rédaction de l'article, visant à préciser dans le règlement les modalités de prime de fidélité :

Le collaborateur reçoit une prime de fidélité dans le cadre défini ci-après:

- après 5 et 10 ans d'activité : 1/48 du salaire annuel;
- après 15 et 20 ans d'activité : 1/24 du salaire annuel;
- après 25, 30 et 35 ans d'activité : 1/12 du salaire annuel.

La gratification peut être accordée, entièrement ou en partie et selon entente entre les parties concernées, sous forme de temps libre.

Mme Wyssa recommande à l'assemblée de faire confiance au comité de direction, qui préfère inclure ces dispositions dans le règlement d'application. L'idée du comité de direction est d'ailleurs assez semblable à la proposition de M. Depoisier.

Vote :

L'amendement est refusé :

- oui 9
- non 11
- abstentions 0

Article 46 – Salaire en cas d'empêchement de travailler

M. Dupuis propose, au nom de la commission, de modifier le 2^{ème} alinéa de cet article :

- b) Après le temps d'essai, pour les collaborateurs engagés à titre définitif, à 100% pendant deux ans.*

Mme Wyssa signale que le comité de direction se rallie.

Vote :

L'amendement est accepté :

- oui 20
- non 0
- abstentions 0

Article 55 – Vacances

Mme Verena Berseth, de Renens, présente un amendement qui doit modifier les 1^{er} et 3^e alinéas :

Le collaborateur a droit chaque année à des vacances payées fixées comme suit :

<i><u>Jusqu'à 20 révolus :</u></i>	<i><u>30 jours ouvrables</u></i>
<i><u>Jusqu'à l'âge où il atteint 49 ans (année civile) :</u></i>	<i><u>25 jours ouvrables</u></i>
<i><u>Dès l'année civile où il atteint l'âge de 50 ans :</u></i>	<i><u>30 jours ouvrables</u></i>
<i><u>Dès l'année civile où il atteint l'âge de 60 ans:</u></i>	<i><u>35 jours ouvrables</u></i>

Conformément aux dispositions légales, l'obligation est faite à l'employeur d'octroyer au fonctionnaire au moins deux semaines de vacances d'affilée. Sur demande du collaborateur, le solde du droit aux vacances peut être pris par jours isolés.

Mme Wyssa informe que le comité de direction pense avoir fait un progrès important en passant à 5, respectivement 6 semaines de vacances, par rapport à la pratique de

certaines communes; il maintient sa position.

M. Barraud relève que c'est la loi qui impose 30 jours jusqu'à 20 ans. Quant aux collaborateurs de plus de 60 ans, ils sont très peu nombreux et il lui paraît normal qu'ils bénéficient aussi de cette progression. Enfin, c'est une obligation légale de l'employeur de s'assurer que l'employé prend deux semaines de vacances d'affilée, et non l'inverse.

Vote :

L'amendement est refusé :

- oui 9
- non 9 + président
- abstentions 2

Article 59 – Congés spéciaux

M. Barraud propose d'ajouter un alinéa en fin d'énumération des raisons donnant droit à un congé sans compensation :

en cas d'activité ou formation syndicale : le temps nécessaire, au maximum 5 jours

Vote :

L'amendement est accepté :

- oui 12
- non 8
- abstentions 0

Article 61 – Congé de maternité

Mme Catheline Reymond, de Renens, présente un amendement destiné à remplacer entièrement l'article 61 proposé :

La collaboratrice a droit à un congé maternité de 16 semaines.

Si elle le désire, elle peut prendre au maximum 2 mois de son congé immédiatement avant l'accouchement; le congé débute au plus tard lors de la naissance.

Le salaire est intégralement versé pendant tout le congé maternité.

En cas de taux d'occupation irrégulier (salaire horaire), la rétribution durant le congé est calculée d'après la moyenne des heures payées durant les 12 mois précédant le début du congé.

Le congé maternité n'entraîne pas de réduction du droit aux vacances.

L'Association aménage les conditions de travail de la collaboratrice enceinte ou qui allaite de manière à ne pas porter préjudice à sa santé et à celle de l'enfant.

Sur la base d'un certificat médical, il est prolongé de 4 semaines en cas d'allaitement.

Mme Oliva souligne le fait qu'une femme enceinte peut quitter son lieu de travail sans déduction de son congé de maternité.

M. Barraud pense que sans certificat médical, la loi ne permet pas de s'absenter par exemple pendant un mois. Alors que les deux mois de congé prévus par l'amendement ne nécessitent pas de justification médicale.

Selon Mme Wyssa, le comité de direction se rallie.

Vote :

L'amendement est accepté :

- oui 15
- non 1
- abstentions 4

Article 62 – Congé d'adoption

M. Conti présente un amendement destiné à remplacer cet article :

L'Association accorde au collaborateur adoptant un enfant un congé d'une durée de 2 semaines. Le congé débute au plus tard à l'arrivée de l'enfant au sein de la famille.

Afin d'encourager et faciliter les adoptions, l'Association peut accorder des jours de congé supplémentaires sur demande du collaborateur et lorsque les circonstances le justifient.

Mme Wyssa informe que le comité de direction peut se rallier à cette proposition, mais demande une modification au 2^{ème} alinéa, cette compétence incombant au comité de direction et non à l'Association elle-même :

Afin d'encourager et faciliter les adoptions, le comité de direction peut accorder des jours de congé supplémentaires sur demande du collaborateur et lorsque les circonstances le justifient.

Vote :

L'amendement modifié est accepté :

- oui 14
- non 1
- abstentions 5

Article 63 – Droit d'association

M. Barraud propose un complément à l'alinéa 2 pour introduire dans le partenariat social la notion d'associations professionnelles représentatives.

Les associations du personnel représentatives et la commission du personnel sont reconnues comme interlocutrices privilégiées du comité de direction pour toutes les questions touchant notamment le présent règlement et ses dispositions d'application ou les conditions socioprofessionnelles des collaborateurs.

M. le président estime que cet amendement sera implicitement adopté en cas d'acceptation de l'amendement annoncé pour l'article 66.

Article 64 – Formation continue

M. Depoisier présente un amendement destiné à remplacer l'article proposé :

L'Association s'engage à assurer une formation adaptée au cahier des charges. En outre, elle s'engage à promouvoir la formation dans le sens du maintien et du développement des compétences des collaborateurs dans leur domaine d'activité.

Des mesures de développement peuvent être engagées à l'initiative des supérieurs comme des collaborateurs. Tant les intérêts de l'entreprise que ceux du personnel sont à prendre en considération de manière équitable.

Les formations ordonnées sont intégralement prises en charge (coûts et temps de travail) par l'Association.

Les formations continues souhaitées par les collaborateurs sont prises en charge financièrement en fonction de l'intérêt qu'elles apportent à l'entreprise. Cette prise en charge peut être partielle jusqu'à totale selon l'importance de cet intérêt.

Mme Wyssa répond que le comité de direction est très attentif aux questions de formation et peut se rallier aux propositions de M. Depoisier. Mais elle constate que le 2^{ème} alinéa de l'article originel n'est pas repris.

M. Martin demande de réintégrer cet alinéa 2, car il est important d'impliquer la responsabilité du collaborateur dans sa formation.

M. Depoisier accepte que son amendement soit complété selon proposition de M. Martin.

Vote :

L'amendement ainsi modifié est accepté :

- oui 20
- non 0
- abstentions 0

Article 66 – Commission du personnel

M. Barraud, qui rappelle que la FSFP compte 40% des policiers suisses, propose le remplacement de l'article présenté par le texte suivant, avec nouveau titre :

Commission et associations du personnel

La Fédération suisse des fonctionnaires de police (FSFP) est reconnue comme association du personnel représentative. Une commission du personnel est élue par l'ensemble des collaborateurs de l'Association. Les deux instances sont régulièrement entendues par le comité de direction.

Les représentants du personnel et l'Association échangent régulièrement des informations au sujet de leurs objectifs et de leurs intentions. Cette

collaboration doit favoriser la compréhension mutuelle.

Le personnel est informé à temps sur les nouveautés dans l'Association.

Mme Wyssa signale que dans le cadre des négociations avec la commission du personnel (provisoire), certaines personnes étaient des représentants du FSFP. Le comité de direction est ouvert à discuter avec ce syndicat, mais pense que la commission du personnel est la mieux à même de représenter les collaborateurs.

M. Mettraux estime que la FSFP est un organisme important. Il est nécessaire que les membres de cette fédération soient représentés dans la commission du personnel.

Vote :

L'amendement est accepté :

- oui 19
- non 0
- abstentions 1

Cette définition des associations du personnel représentatives concerne également les articles 31 et 63.

Article 69 – Résiliation ordinaire

M. Dupuis, propose un amendement de la commission au 2^{ème} alinéa :

Sous réserve des dispositions figurant aux articles 75 et suivants du présent règlement, le contrat doit être résilié pour la fin d'un mois, moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année d'activité et de trois mois dès la deuxième année

Mme Wyssa répond que le comité de direction se rallie.

Vote :

L'amendement est accepté :

- oui 20
- non 0
- abstentions 0

Article 73 – Suppression de poste

M. Freymond propose un nouveau titre et une nouvelle rédaction de l'article :

Protection contre les licenciements

L'Association renonce à des licenciements pour des raisons structurelles, réorganisationnelles ou économiques.

Il désire ainsi supprimer toute autre cause de suppression des rapports de service que les justes motifs.

Mme Wyssa informe que le comité de direction maintient sa proposition, tout en

relevant qu'en cas de restructuration, la priorité serait donnée à un transfert interne; c'est seulement en cas d'impossibilité de transfert que le collaborateur peut être licencié dans un délai de 6 mois au moins.

Vote :

L'amendement est refusé :

- oui 7
- non 12
- abstentions 1

Article 74 – Résiliation immédiate pour justes motifs

M. Freymond propose de supprimer la fin du 1^{er} alinéa, qui devient :

Le comité de direction peut résilier en tout temps les rapports de service pour de justes motifs. Il doit motiver sa décision par écrit.

M. Dupuis signale que la commission s'est également arrêtée à cette question, qui renvoie d'ailleurs aussi à l'article 79.

Mme Wyssa signale que le comité de direction se rallie.

Vote :

L'amendement est accepté :

- oui 19
- non 0
- abstentions 1

Article 79 – Sanctions

M. Barraud désire ajouter un élément permettant de sortir de la logique uniquement punitive. Il propose d'insérer un nouveau tiret en deuxième position :

- l'établissement d'une convention d'objectifs,

Une convention d'objectif permettra au collaborateur d'atteindre les objectifs fixés afin d'avoir une chance de redresser la situation.

Mme Wyssa est tout à fait d'accord avec cette proposition, le comité de direction jugeant même positif de proposer des mesures permettant au collaborateur de retrouver un meilleur chemin. Mais elle précise que les sanctions listées constituent un choix de sanctions, et non pas une progression de mesures. Elle n'a toutefois pas l'impression que la convention d'objectifs soit une sanction disciplinaire.

M. Barraud pense par contre que la convention d'objectifs est bien une sanction disciplinaire, mais un peu plus pédagogique.

Vote :

L'amendement est accepté :

- oui 16
- non 0
- abstentions 4

Article 80 – Avertissement

M. Barraud estime qu'il doit y avoir menace de résiliation, et non simple avertissement, des rapports de service pour que ceux-ci puissent être interrompus. Il propose l'amendement suivant à la première phrase :

La résiliation des rapports de service n'est prise qu'après la notification d'une menace de résiliation restée sans effet. Elle doit être motivée par la violation des devoirs légaux ou contractuels, les compétences insuffisantes ou l'inaptitude avérée. L'article 74 du présent règlement est réservé.

Vote :

L'amendement est accepté :

- oui 18
- non 0
- abstentions 2

Article 83 – Entrée en vigueur

M. Dupuis signale que la commission s'est posé la question de savoir quelle autorité cantonale va approuver le présent règlement : le Conseil d'Etat ou le Chef du Département de l'intérieur ? La commission penche pour le Conseil d'Etat et demande de modifier cet article en conséquence.

Mme Wyssa pense au contraire que si les statuts de l'Association ont été adoptés par le Conseil d'Etat, l'adoption du règlement du personnel est de la compétence du Chef du Département.

Cette question ne pouvant être tranchée ce soir, M. le président décide de ne pas entrer en matière sur cet amendement et de voir finalement qui signera le document.

Article 84 – Droits acquis

M. Dupuis propose, au nom de la commission, un amendement de détail :

A l'entrée en vigueur du présent règlement, les collaborateurs au sens de l'article 83 ci-dessus demeurent au bénéfice des conditions salariales et des années de service antérieures.

Vote :

L'amendement est accepté :

- oui 18
- non 0
- abstentions 2

VOTE FINAL

M. Dupuis lit les conclusions de la commission chargée de l'étude de ce préavis.

M. le président passe au vote : par 14 oui, 4 non et 2 abstentions,

LE CONSEIL INTERCOMMUNAL DE L'ASSOCIATION "SÉCURITÉ DANS L'OUEST LAUSANNOIS"

- vu le préavis n° 01/2008 du 2 avril 2008 sur le Règlement du personnel,
- ouï le rapport de la commission nommée pour étudier ce dossier,
- considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour,

décide d'adopter le règlement du personnel.

M. Delessert remercie l'assemblée pour la courtoisie des débats.

Mme Wyssa remercie également le conseil intercommunal, notamment au nom du personnel, car certains nouveaux éléments apportent une amélioration au projet.

8. Motions, postulats, interpellations

Néant.

9. Questions

M. Martin a appris que les policiers qui sont attribués à des postes n'ont pas le droit de sortir pour faire des patrouilles. Il demande si c'est exact ?

Mme Wyssa répond que cette information est erronée. Au contraire, le comité de direction encourage les policiers à sortir des postes de ville. Non seulement ils peuvent, mais ils doivent sortir de leurs bureaux et patrouiller, ce qui assure un véritable service de proximité.

La séance est levée à 23h40.

M. Daniel Matthey, membre du comité de direction, invite l'assemblée à prendre le verre de l'amitié.

Le Conseil intercommunal :

Le président :

La secrétaire :

Pascal Delessert

Claire Richard