

Réponse aux vœux de la Commission de gestion 2015

Lors de sa séance du 1^{er} juin 2016, et sur recommandation de la Commission de gestion, le Conseil intercommunal a pris la décision de maintenir deux vœux émis par dite commission dans son rapport relatif à la gestion 2015 de l'Association de communes « Sécurité dans l'Ouest lausannois ».

En réponse aux vœux en question, le Comité de Direction se détermine comme suit :

Vœu no 1

La COGEST maintient le vœu déjà exprimé l'an dernier, concernant la situation des effectifs de la POL. Elle souhaite que le CODIR, les Ressources Humaines et l'Etat-major du corps de Police réfléchissent à des actions visant à maintenir l'attractivité de notre police régionale de façon à réduire les risques de départ. Une action politique menée avec les députés de la région de l'Ouest lausannois pourrait être envisagée afin de tenter d'harmoniser les salaires des policiers au niveau cantonal

En parallèle à notre nouvelle politique salariale, en application depuis le 1^{er} janvier 2017, et afin d'actualiser les réponses apportées au Conseil Intercommunal du 20.05.2015, voici nos axes de développement visant à maintenir l'attractivité de la POL de façon à réduire les risques de départ :

1. Marketing & Recrutement

En 2016 et 2017, deux campagnes de recrutement propre à notre Association ont été menées – avec, notamment une diffusion de clip -, afin d'augmenter notre visibilité sur le marché mais aussi mettre en avant le dynamisme et la modernité de notre Corps.

2. Gestion de carrière

En 2016, le service RH a initié le premier Coursus cadre. Il donne l'opportunité aux personnes sans responsabilité d'équipe, et qui souhaitent devenir sous-chef, de bénéficier de formations et d'outils les préparant, pendant 2 ans, à prendre cette fonction lorsqu'un poste se libère.

3. Formation continue (FOCO) & Développement des compétences

Avec la nomination d'un chef FOCO en 2014, le Corps bénéficie de façon intensive de formations métier adaptées au besoin du terrain. Cette offre de formation est en perpétuelle amélioration et nous permet d'être un des Corps les plus proactifs sur le sujet et reconnu en tant que tel.

En parallèle le service RH accompagne nos cadres dans leur développement individuel mais aussi de manière collective afin de leur donner des outils de management adaptés à leur équipe.

4. Concept santé & Sécurité au travail

Afin de promouvoir " la santé et la sécurité au travail" le service RH a travaillé à la mise en place d'un concept global sur 5 ans.

Les objectifs sont de promouvoir et de favoriser la santé auprès de tous les collaborateurs tout au long de leur carrière mais aussi de réduire l'absentéisme et les risques de burnout.

En 2016 les trois premières actions ont été mise en place :

- Proposition d'un bilan santé qui portait sur différentes analyses,
- Une sensibilisation concernant le Burnout pour les cadres,
- Un atelier sur l'alimentation adressé à tous les collaborateurs en horaires décalés.

S'agissant de la possibilité d'une action politique au niveau cantonal, menée notamment avec les députés de l'Ouest lausannois, pour tenter d'harmoniser les salaires des policiers à l'échelon de l'OPV, il faut se rendre à l'évidence que ses chances de succès sont restreintes, voire inexistantes.

Pour rappel, la LOPV institue que *"l'ensemble des policiers du canton est au bénéfice d'un statut unifié"* (Art. 25 al.5) et que *"le Conseil d'Etat soumettra au Grand Conseil, dans un délai de trois ans [2014] dès l'entrée en vigueur de la présente loi [2011], les dispositions légales nécessaires à la mise en vigueur du statut unifié des policiers"* (Art. 52).

Cette "harmonisation des statuts" entre polices vaudoises doit tendre au lissage des différences d'ordre structurel (organisation, fonction et grade, horaires, nombre de jour de vacances, ...), et d'ordre financier (harmonisation des salaires, caisse de pension, IF, ...). Au regard des dix statuts différents existants au sein de l'OPV, s'aligner sur ceux de la police cantonale (statuts de l'administration cantonale vaudoise) semble l'option la plus logique, mais n'est pas sans conséquences, notamment financières.

Bien que le sujet ait été esquissé dans différents GT à l'échelon de l'OPV, respectivement des polices communales vaudoises, les travaux y relatifs sont à ce jour totalement ajournés pour une durée indéterminée.

Les raisons sont les suivantes :

1. Le Conseil cantonal de sécurité (CCS) part du principe qu'il existe une corrélation entre le financement de l'OPV et l'harmonisation des statuts des policiers vaudois et qu'il faut d'abord régler la question du 1^{er} objet pour solutionner le deuxième.
2. Il n'appartient pas au CCS de traiter du financement de l'OPV, sa négociation étant de la compétence du Conseil d'Etat et de l'UCV/AdCV. Ainsi, les initiatives de la CDPMV (2016) ou celle du CCS (2014), visant à faire avancer ce sujet, ont toutes les deux abouties à des non entrées en matière du canton (Conseil d'Etat) et de l'UCV.
3. Conformément à l'EMPL sur la réforme **vaudoise** de l'imposition des entreprises (RIE III Vaud), il est de fait qu'aucune négociation propre au financement de l'OPV ne sera entreprise avant 2022 et donc, par corrélation, qu'il en est de même pour la question de l'harmonisation. Envisager une intervention de nos députés au Grand Conseil (GC) paraît donc contradictoire, dans la mesure où la loi, préalablement validée par le GC, a été acceptée en mars 2016.

Force est de constater que la question de l'harmonisation des statuts entre polices vaudoises n'est pas prête d'aboutir, puisqu'aucun projet concret n'a été véritablement initié à ce jour et qu'il n'y a pas de véritable intention - à l'échelon de l'OPV - d'en faire une priorité pour la législature à venir.

Finalement, dans le cadre d'action restreint, qui est le nôtre, la nouvelle politique salariale de la POL a été présentée lors d'un Comité CDPMV. L'intervention visait à sensibiliser les membres au fait que si une démarche, similaire à la nôtre, devait être conduite au sein d'autres Associations, il serait de bonnes augures qu'elle tende, à l'instar de notre politique salariale, au "standard cantonal". Cela permettrait, ainsi, de se rapprocher, de facto, d'une harmonisation financière entre les différents Corps et d'éviter également une surenchère non souhaitable. Le débat étant lancé, il faut s'attendre, cependant, à des divergences d'opinion au sein de ce Comité, tant les intérêts "régionaux" sont malheureusement prédominants aux intérêts communs.

Annexe au vœu no 1

EMPL RIE III Vaud [extrait]

" 7.6.7 Report des négociations sur le financement par les communes des prestations de la police cantonale pour les missions générales de police

*En vertu de l'article 45 de la loi du 13 septembre 2011 sur l'organisation policière vaudoise (LOPV ; RSV 133.05), les communes qui confient leur sécurité à la police cantonale (communes dites délégatrices) financent ces charges à concurrence de 2 points d'impôt et le solde du coût des policiers cantonaux affectés à la mission générale de police est supporté par l'ensemble des communes, avec une répartition entre elles dans le cadre de la péréquation LPIC. L'exposé des motifs à l'appui de la LOPV donnait sur ce point des éléments de calcul. L'acceptation par les communes des chiffres qui en résultent et de leur évolution, tels que l'Etat les calcule, pose problème et génère des tensions. Pour calmer le jeu et permettre l'aboutissement des négociations financières 2012-2013, **Canton et communes (UCV et AdCV) ont passé en juin 2013 un accord qui aménage temporairement la situation présentée dans l'EMPL LOPV.** [...] Cet accord est valable jusqu'à fin 2017 et prévoit que, pour régler la participation des communes pour les années 2018 et suivantes, Canton et communes doivent ouvrir des négociations qui devront être finalisées au 1^{er} juillet 2016. **Le Conseil d'Etat considère que le financement, tel qu'il est calculé, est effectivement problématique, qu'il n'est pas adapté à l'évolution de la réalité et qu'il n'offre pas de garantie sur la pérennité du financement de la sécurité publique vaudoise.** A cela s'ajoute le fait que le secteur, en plein développement, n'est de loin pas stabilisé. Cela étant, il apparaît illusoire de chercher à négocier avec des perspectives raisonnables de succès la question du financement sur les bases actuelles. En matière de négociations entre l'Etat et les Communes, l'effort principal doit être mis sur le dossier de la RIE III. **Aussi le Conseil d'Etat a-t-il proposé aux communes, comme pour la réforme de la péréquation, de reporter les négociations à 2022 et de prolonger jusque là l'application de l'article III.3 du protocole d'accord de juin 2013 (le montant de la participation financière des communes, qui s'élevait à CHF 61'200'300.- pour 2012, est indexé chaque année selon un taux forfaitaire de 1.5%). Les représentants des communes se sont ralliés à cette proposition. L'accord sera formalisé prochainement par un avenant au protocole d'accord de juin 2013.**"*

Vœu no 2

Le CODIR est invité à trouver un meilleur système comptable lui permettant une plus grande souplesse et surtout une réactivité parfois indispensable dans les démarches d'engagement, ceci en garantissant un équilibre entre les charges budgétisées sur les postes 6100.3011.01 "Personnel - traitements" du corps de police et les différents postes liés aux traitements charges sociales, indemnisations, frais d'écolage, frais d'habillement, frais de matériel spécialisé au profit d'aspirants ou encore des frais de rachat de frais de formation et de traitement au profit d'éventuels nouveaux engagements de personnel formé.

L'une des solutions, pour autant que le CODIR retienne le vœu de la commission de gestion, pourrait être la création d'un fond de réserve alimenté par les non dépenses des postes 3011 et alimentant les charges supplémentaires susmentionnées (personnel en formation supplémentaire, frais de rachat pour personnel déjà formé).

En réponse au vœu 2 de la COGEST, visant à trouver un système comptable permettant une plus grande souplesse et réactivité, notamment dans le cadre d'engagements, et ainsi limiter les demandes de crédits complémentaires, les mesures ci-dessous ont été prises :

- Prise en compte, en adéquation avec le plan comptable cantonal, des 4 premiers critères des comptes par nature (ex. 6000.3091.xx) pour évaluer les éventuels dépassements budgétaires.
- Limite fixée à Fr. 70'000.- , sur décision du Conseil intercommunal, pour les dépenses imprévues et exceptionnelles en lien avec le personnel (comptes 6000.3012.10 et 3091.02; 6050.3012.10; 6100.3091).
- Plus qu'une seule ligne budgétaire (6000.3012.10) au lieu de deux pour les traitements temporaires (personnel en CDD) dès le budget 2018.

Au vu de ces mesures, et dans le but d'en évaluer les résultats, le CODIR renonce à créer un fond de réserve comme le propose la COGEST.

A ce propos et en complément, relevons que selon l'article 3, lettre d du Règlement sur la comptabilité des communes, la création d'un fond à partir d'un crédit budgétaire non dépensé n'est légalement pas possible puisque celui-ci est considéré comme périmé à la fin de l'exercice.