

COMMUNICATION AU CONSEIL COMMUNAL D'YVERDON-LES-BAINS CONCERNANT

La politique du personnel de l'Administration communale

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les Conseillers,

La Municipalité a adopté un important document intitulé « Politique du personnel de la Ville d'Yverdon-les-Bains » dans sa séance du 21 décembre 2011. Il s'agit d'un texte qui sert de fondation au développement de toute la Gestion des Ressources Humaines (GRH) pour les années à venir en déterminant un cadre sur les pratiques de la GRH ainsi que les grandes orientations de sa mise en œuvre.

La politique du personnel a été rédigée par le Comité de pilotage (CoPil) du projet GEPY (Gestion du Personnel Yverdon-les-Bains) ; ce CoPil est dirigé par le Syndic, accompagné par le chef du service RH (responsable du projet GEPY), et composé de deux chefs de service ainsi que de deux représentants du personnel.

La politique du personnel proposée suit cinq orientations principales :

- une orientation « stratégique » qui traduit le soutien que la politique du personnel peut apporter dans la conduite des affaires publiques, au service du plan de législature, et qui permet de justifier les dépenses et investissements consentis pour le personnel ;
- une orientation « fonctionnelle » confirmant l'organisation de la GRH, son rôle au sein de l'organisation en sa qualité d'appui logistique au même titre que les finances, l'informatique ou les bâtiments ;
- une orientation « compétences » permettant à la Ville de recruter le personnel disposant des qualifications nécessaires aux services, propice au développement continu, au renforcement de l'esprit « maison » et de l'identité professionnelle. Il s'agit également de disposer d'un outil de marketing urbain, communiquant l'image d'un employeur dynamique au service du public ;
- une orientation « conditions cadres » insistant sur les conditions de travail nécessaires à la bonne exécution des prestations et au bien-être du personnel. Il permet de se positionner de manière attractive sur le marché de l'emploi et de défendre une certaine déontologie de la GRH, de l'emploi et des conditions de travail ;
- une orientation « encadrement » précisant les attentes par rapport aux cadres, aux responsables de la « ligne » et donnant une orientation résolument managériale (motivation, leadership, contribution au développement des personnes et des équipes, etc.). Les cadres sont le relais de la politique du personnel sur le terrain et c'est là que les principes de la politique du personnel trouvent tout leur sens.

La politique du personnel est diffusée à l'ensemble du personnel au moyen d'une petite brochure attrayante et illustrée par un graphiste de la place qui vous est remise en annexe. Elle aborde les thèmes suivants :

- pourquoi une politique du personnel ?
- les principaux défis pour la Ville d'Yverdon-les-Bains
- les valeurs fortes que l'institution entend promouvoir et entretenir
- l'employeur : quelles caractéristiques mettre en avant ?

- l'ensemble du personnel : les attentes à l'égard des cadres et collaboratrices et collaborateurs
- l'ensemble des processus-clés de la GRH et les lignes directrices pour chacun d'eux
- les moyens, structures et systèmes d'information mis à disposition de la GRH.

La politique du personnel débouchera, comme indiqué dans la vision de la Municipalité pour la législature 2011-2016, sur une révision du statut du personnel, dont la dernière date de l'an 2000. Il s'agira alors de concrétiser les grandes orientations de la politique du personnel en un certain nombre de dispositions concernant les conditions d'emploi.

Vu ce qui précède, nous avons l'honneur de vous proposer, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Conseillers, de prendre acte de cette communication.

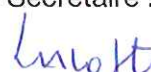
AU NOM DE LA MUNICIPALITE

Le Syndic :



D. von Siebenthal

La Secrétaire :



S. Lacoste

Annexe mentionnée



Municipalité
Case postale
CH-1401 Yverdon-les-Bains

Politique du personnel de la Ville d'Yverdon-les-Bains adoptée par la Municipalité dans sa séance du 21 décembre 2011

PREAMBULE

Au travers de sa politique des ressources humaines, la Municipalité d'Yverdon-les-Bains définit les grandes orientations de la gestion du personnel. Elle s'engage par ailleurs à concrétiser progressivement les intentions contenues dans le présent document.

POURQUOI UNE POLITIQUE DU PERSONNEL ?

La présente politique du personnel doit permettre à la municipalité d'accomplir ses missions et de relever les défis auxquels elle est confrontée.

Cette politique s'inscrit dans la volonté de tendre vers le meilleur équilibre entre, d'une part, les besoins et les contraintes de l'employeur et, d'autre part, les besoins et la motivation du personnel.

QUELS DÉFIS POUR LA VILLE D'YVERDON-LES-BAINS ?

Les défis que les Autorités considèrent devoir relever sont les suivants :

- La municipalité a le souci d'assurer une gestion adéquate de la Ville en recherchant l'efficacité de son action.
- Gouvernant une capitale régionale, la municipalité tend à promouvoir une image dynamique et respectueuse de son environnement ainsi que l'image d'une ville privilégiant qualité de vie, durabilité et cohésion sociale.
- Elle a à cœur d'offrir des prestations opportunément adaptées aux besoins des usagers.
- Elle fonde son action sur des valeurs fortes, identifiées et promues.
- Dans un souci d'adaptation et une volonté de rester en phase avec un environnement en mutation, la Ville souhaite favoriser une attitude positive en le considérant comme une opportunité d'évolution. Elle met également l'accent sur la vision future, sur la Ville de demain.

LES VALEURS

Les valeurs que la Municipalité d'Yverdon-les-Bains défend sont, notamment, des valeurs telles que le sens de l'intérêt général, la responsabilité éthique et sociale.

Au centre de ses préoccupations elle place des valeurs de développement durable.

La transparence ainsi que l'égalité de traitement sont soutenues et mises en œuvre.

Elle met également l'accent sur la valorisation du travail de ses collaboratrices et collaborateurs. Elle promeut et contribue à développer un esprit de reconnaissance et de coopération, ainsi que le respect à tous les niveaux, notamment en matière de non-discrimination. Elle entend favoriser une attitude citoyenne de la part de ses cadres, collaboratrices et collaborateurs.

L'EMPLOYEUR

La Municipalité d'Yverdon-les-Bains tend à être un employeur attractif, offrant un cadre de travail stimulant. Elle souhaite, dans la mesure de ses moyens, permettre une évolution personnelle et professionnelle. En tant que collectivité publique, elle entend également que les conditions de travail offertes soient favorables à la santé et à la réinsertion.

Elle encourage par ailleurs les collaboratrices et collaborateurs à faire preuve de créativité et d'innovation, sans appréhension, en considérant le résultat de leurs actions comme une occasion d'apprentissage et d'évolution.

L'ENSEMBLE DU PERSONNEL

LES COLLABORATRICES ET COLLABORATEURS

En regard des conditions de travail offertes par la municipalité, cette dernière attend de ses collaboratrices et collaborateurs qu'ils soient impliqués dans la vie de leur service et que leur motivation ainsi que leur disponibilité soient mises au profit du service public au travers notamment de leur sens des responsabilités.

Elle attend de ses collaboratrices et collaborateurs qu'ils entretiennent des relations basées sur le respect, la reconnaissance et l'empathie.

LES CADRES

En outre, la municipalité attend de la part de ses cadres qu'ils assument leurs tâches managériales, qu'ils soient à même d'anticiper et d'être à l'écoute des besoins de leurs collaboratrices et collaborateurs et qu'ils contribuent à leur développement professionnel. Dans ce sens, elle leur apporte le soutien nécessaire.

GESTION PREVISIONNELLE DU PERSONNEL

Afin de se donner les moyens d'anticiper ses besoins futurs en termes de personnel, la municipalité a le souci d'améliorer continuellement sa capacité d'adaptation aux évolutions aussi bien technologiques, législatives qu'éthiques.

ENGAGEMENT DU PERSONNEL

Dans le but d'intégrer au sein de l'administration d'Yverdon-les-Bains des collaboratrices et des collaborateurs compétents et motivés, un processus d'engagement de qualité est appliqué de manière rapide et rigoureuse. Une attention particulière est portée sur la bonne correspondance entre la personne et les exigences du poste à pourvoir.

Avant tout nouvel engagement, l'opportunité de réorienter le poste à pourvoir ou de réorganiser le service en question est étudié. A candidature égale, les dossiers des collaboratrices et collaborateurs de la Ville sont privilégiés afin de favoriser les possibilités d'évolution professionnelle.

MANAGEMENT DES PERFORMANCES

Afin que la collaboratrice ou le collaborateur puisse être évalué régulièrement sur la base des prestations effectuées, les responsabilités sont clairement attribuées et les objectifs précisément fixés, aussi bien au niveau individuel que collectif.

Les entretiens de collaboration sont considérés comme des instants privilégiés d'échange, de reconnaissance des compétences, de l'implication et du travail accompli. Ils portent également sur les perspectives d'évolution professionnelle. Un soin tout particulier est consacré à définir les objectifs permettant à chacune et à chacun de faire progresser ses prestations et celles de l'équipe.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Afin de développer les compétences de ses collaboratrices et collaborateurs, la Ville d'Yverdon-les-Bains met l'accent sur les formations en lien avec le contexte de travail et son évolution. Par ailleurs, elle apporte son soutien aux formations certifiantes. Dans la mesure du possible, toutes les formations visent à être bénéfiques pour les collaboratrices ou les collaborateurs dans une perspective de maintien de leur employabilité, dans le cadre d'une juste adéquation avec les besoins de l'institution. Les mesures de développement des compétences sont examinées et décidées en partenariat.

ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

La municipalité souhaite pouvoir non seulement attirer les compétences nécessaires, mais également les conserver en son sein. Pour ce faire, elle encourage l'évolution professionnelle en favorisant les différentes formes de mobilité interne, principalement par des solutions sur mesure.

RÉMUNÉRATION

La municipalité défend le principe d'un processus de rémunération équitable, transparent et global. Elle propose en effet à l'ensemble de son personnel des prestations sociales attractives ainsi que différentes prestations annexes (dans le domaine de la culture, du loisir et des sports).

Dans une perspective bien comprise d'attractivité, elle s'efforce par ailleurs de conserver des conditions salariales compatibles avec le marché, dans le souci de garantir la pérennité des prestations.

Elle considère de sa responsabilité de maintenir un facteur raisonnable entre le salaire le plus bas et le salaire le plus élevé.

PERSONNALISATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Au travers de différentes mesures, la Ville d'Yverdon-les-Bains favorise partout où cela est possible des conditions de travail permettant à ses collaboratrices et collaborateurs de concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie privée, notamment en matière d'aménagement du temps de travail.

COMMUNICATION INTERNE

La municipalité veille à assurer une bonne communication interne. Pour ce faire, elle utilise et développe différents moyens attractifs et performants.

De même, le personnel est encouragé à faire part de ses observations et propositions.

PROCESSUS TRANSVERSAUX

La municipalité met en place les mesures prescrites relatives à la sécurité et la santé au travail.

Elle se dote des outils permettant la prise en compte d'une saine gestion des conflits et la lutte contre le harcèlement.

Elle s'engage à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes.

Elle soutient le développement des places d'apprentissage et de stage au sein de ses services et toute autre mesure compatible avec les besoins de l'administration devant permettre l'intégration des jeunes dans le monde du travail.

PROCESSUS DE SOUTIEN

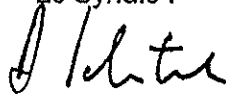
L'administration bénéficie d'un service spécialisé en matière de gestion des ressources humaines qui, outre la gestion administrative du personnel, conseille la municipalité et les cadres dans la prise en compte du facteur humain dans l'élaboration et l'application de leur stratégie et des décisions. Il informe et soutient le personnel sur tous les aspects le touchant.

La gestion des ressources humaines bénéficie d'un support de gestion des données intégré, fiable, interactif et d'utilisation aisée.

Enfin, la municipalité édicte un cadre réglementaire précisant les pratiques de gestion des ressources humaines et définissant les droits et devoirs de l'employeur et de l'employé, de manière à entretenir une saine collaboration.

AU NOM DE LA MUNICIPALITE

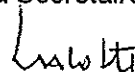
Le Syndic :



D. von Siebenthal



La Secrétaire :



S. Lacoste