

RAPPORT AU CONSEIL COMMUNAL D'YVERDON-LES-BAINS
*portant sur une modification de l'article 32 du statut du personnel et l'introduction
d'un article 32 bis.*

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les Conseillers,

PREAMBULE

La communication CO02/09 portant sur la relance de la refonte du statut du personnel sous d'autres formes que celle initiée ces deux dernières années nous contraint à procéder à une refonte sectorielle. Cette dernière porte sur le traitement appliqué aux heures supplémentaires et aux heures effectuées durant des services de piquet.

Dans le premier cas, il s'agit de clarifier un article confus engendrant des distorsions dans l'application par les différents services. Dans le second cas, il s'agit de tenir compte de la pénibilité du régime de piquet et d'en améliorer le mode de compensation.

LES MODALITES DE TRAITEMENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

L'article 32 du statut du personnel n'avait pas connu de modification lors de la dernière refonte statutaire de l'année 2000, cette dernière portant essentiellement sur une révision de la classification des fonctions et une adaptation de l'échelle des traitements. Un certain nombre d'observations ont conduit à réexaminer la formulation dudit article.

Parmi celles-ci, citons la propension de certains collaborateurs à accumuler des heures supplémentaires en grappillant des minutes et des quarts d'heure, sans que l'on puisse faire correspondre à ces temps supplémentaires un réel travail complémentaire ni une demande de la hiérarchie d'accomplir une prestation additionnelle. En revanche, l'intérêt probable de tels comportements consiste à se procurer du temps libre, par demi-journée ou journée entière. Si ce comportement répond à une logique de confort personnel, les effets induits sont contre-productifs en ce qui concerne la marche des services, en particulier dans la régulation de la charge de travail. Un cercle vicieux s'instaure, les congés pris sur les heures supplémentaires produisent un engorgement des dossiers. Au retour des collaborateurs, pour absorber la masse de travail en retard, de nouvelles heures supplémentaires, bien réelles cette fois-ci, sont réalisées, donnant droit à leur tour à des congés compensatoires.

Une inégalité de traitement s'est instaurée au fil des années entre les cols blancs et les cols bleus. Ces derniers, ouvriers et techniciens souvent engagés sur la base de régimes horaires particuliers (tournus, plages horaires spéciales, obligations de piquet, etc.) ne bénéficient pas de la majoration des heures supplémentaires effectuées. Les employés et cadres administratifs, au bénéfice d'horaires réguliers, sont en droit, eux, de majorer les heures supplémentaires effectuées, et ce dès 17h, heure officielle de fermeture des bureaux. Cette dérive permise par la réglementation ne paraît pas justifiable, la pénibilité du travail des manœuvres et ouvriers étant égale ou supérieure aux emplois de bureau.

Article 32 actuel du statut du personnel (version modifiée par le Conseil communal le 5 octobre 2000, entréE en vigueur le 1^{er} janvier 2001)

Lorsque les besoins du service l'exigent, le personnel peut être astreint à des heures de travail supplémentaires, qui doivent être compensées aussitôt que possible par des congés d'une durée équivalente.

Si cette compensation ne peut se faire, chaque heure supplémentaire non compensée donne droit à une rétribution égale au 1/173,33ème du traitement mensuel (sans les allocations pour enfants et de résidence)

Le congé compensatoire ou la rétribution qui le remplace est majoré de 25 % pour toutes les heures supplémentaires faites en dehors des heures réglementaires, jusqu'à 22 heures et dès 6 heures, et de 50 % lorsqu'elles sont faites entre 22 heures et 6 heures et pendant les samedis, les dimanches et les jours fériés prévus au présent statut.

Pour les travaux urgents devant être effectués le dimanche et les jours fériés, les manœuvres, ouvriers spécialisés et ouvriers professionnels reçoivent une majoration de 100 %. Cette disposition ne s'applique pas à la compensation des heures de travail effectuées durant les jours de congé accordés en compensation des jours fériés coïncidant avec un samedi ou un dimanche (article 33, alinéa 2).

Ces dispositions ne sont pas non plus applicables aux ouvriers travaillant en équipe par rotation, ni aux fonctionnaires qui ont normalement un horaire spécial de travail.

La compensation de 100 % n'est applicable qu'aux travaux urgents et non au service de piquet.

Article 32 nouveau

Lorsque les besoins du service l'exigent, le personnel peut être astreint à des heures de travail supplémentaires, qui doivent être compensées aussitôt que possible par des congés d'une durée équivalente.

Si cette compensation ne peut se faire, chaque heure supplémentaire non compensée donne droit à une rétribution égale au 1/173,33ème du traitement mensuel (sans les allocations pour enfants et de résidence).

Donnent droit à des majorations des compensations:

- les heures effectuées de 22h00 à 6h00, à raison de 50%
- les heures effectuées le samedi, à raison de 25%
- les heures effectuées le dimanche et les jours fériés, à raison 50%
- les heures effectuées pour des travaux urgents (tels que l'Ordonnance 1 de la loi sur le travail le définit à ses articles 26 et 27^a), le dimanche et les jours fériés, à raison de 100%.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux catégories de personnel engagées sur la base d'horaires de travail spéciaux (tournus, horaires irréguliers ou spécifiques).

Toute heure supplémentaire faite sur la seule initiative du collaborateur, sans autorisation préalable ni urgence caractérisée n'est pas compensée.

La reformulation proposée permet d'une part de subordonner l'accomplissement d'heures supplémentaires à l'autorisation préalable des responsables. D'autre part, les majorations intervenant pour des heures effectuées plus tardivement rendent moins attractives

^a Voir annexe 1, art. 26

l'accumulation de ces dernières. Finalement, la Municipalité interdit la compensation des heures supplémentaires effectuées sans autorisation préalable. Les compensations offertes sont égales ou plus généreuses que les dispositifs prévus dans la Loi sur le travail du 13 mars 1964 (état au 1^{er} janvier 2008) et ses ordonnances, lesquelles prévoient pour le travail supplémentaire des majorations de minimum 25%, pour le travail effectué de nuit et de 50% pour le travail accompli le dimanche.

LES MODALITES DE TRAITEMENT DU SERVICE DE PIQUET

Le statut actuel ne contient aucune disposition particulière à ce sujet, à l'exception des articles 50 et 51 traitant des indemnités de compétence municipale. L'inventaire des indemnités laisse apparaître une indemnité de piquet, s'élevant actuellement à Fr 248.50.- pour un service de sept jours et de Fr 35.50.- pour une journée.

Cette absence de disposition spécifique pose plusieurs problèmes. D'une part, des incertitudes se sont fait jour quant aux modalités de compensation applicables aux heures d'intervention effectuées, lesquelles prennent par nature place en dehors des heures usuelles de travail. D'autre part, des revendications sont apparues de manière de plus en plus insistante de la part du personnel concerné. La pénibilité du piquet se situe à un double niveau : la contrainte que représente une mobilisation potentielle durant sept jours d'affilée, vous obligeant à restreindre vos allées et venues, de manière à faire face à n'importe quelle éventualité ; par ailleurs, l'impact sur la santé du stress que génère, surtout la nuit, la possibilité d'être appelé à intervenir. Ces contraintes ne sont donc acceptées que si elles font l'objet de contreparties.

Ces inconvénients justifient des compensations substantielles, lesquelles se sont développées de facto, sans base statutaire et sont appliquées dans l'ensemble des administrations communales concernées par ce type de service. Il s'agit donc de mettre en accord les pratiques et les textes.

Nous vous proposons donc de créer un article 32 bis définissant le service de piquet et en réglant les modalités pour toutes les catégories concernées.

Article 32 bis : Service de piquet

On entend par service de piquet le temps pendant lequel le collaborateur doit se tenir disponible, en dehors des heures d'ouverture du service, afin d'intervenir pour effectuer des dépannages ou assurer une urgence.

Les fonctionnaires dont le poste implique un tel service se voient traiter comme suit:

- a) octroi d'une indemnité définie par un règlement de la Municipalité;
- b) le temps d'intervention est compensé par un congé, en principe, d'une durée équivalente;
- c) la compensation des heures d'intervention est majorée si celle-ci se produit pendant le samedi, à raison d'une majoration de 25%;
- d) la compensation des heures d'intervention est majorée si celle-ci se produit pendant les heures de nuit, de 22h00 à 6h00, à raison de 50%;
- e) la compensation des heures d'intervention est majorée, si celle-ci se produit le dimanche ou un jour férié, à raison de 100%;

Les compensations en temps sont rattrapées, au plus tard dans les 15 jours qui suivent l'intervention de piquet. Seules des circonstances exceptionnelles, liées à des urgences opérationnelles, sont susceptibles d'entraîner une dérogation à ce principe.

A signaler par ailleurs que la fréquence des tournus de piquet, par mesure de protection de la santé des travailleurs, est réglée par l'article 14 de l'Ordonnance 1 relative à la Loi sur le travail. L'alinéa 2 stipule à cet égard que « *le temps que le travailleur consacré au piquet ou aux interventions en résultant n'excède pas 7 jours par période de quatre semaines. Le travailleur ne peut être affecté à aucun service de piquet au cours des deux semaines consécutives à son dernier service de piquet.* ». Des dérogations à ces principes sont possibles moyennant quelques garde-fous prévus à l'alinéa 3 de l'article précité.

CONSEQUENCES FINANCIERES ET SOCIALES DES MODIFICATIONS INTRODUITES

Nous l'avons souligné dans le développement de ce préavis il s'agit ici de mettre en conformité les pratiques et les dispositions réglementaires en homogénéisant les premières et clarifiant les secondes.

Il n'y aura en conséquence pas de demandes de dotation en personnel pour absorber les compensations déjà pratiquées. En revanche, la légalisation et systématisation de ces pratiques contribuera à apaiser quelques tensions entre services gênés par les divergences d'interprétation. La reconnaissance de la pénibilité du service de piquet devrait accroître la satisfaction et motivation du personnel concerné.

Vu ce qui précède, nous avons l'honneur de vous proposer, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Conseillers, de prendre la décision suivante :

LE CONSEIL COMMUNAL D'YVERDON-LES-BAINS

sur proposition de la Municipalité,

entendu le rapport de sa Commission, et

considérant que cet objet a été régulièrement porté à l'ordre du jour,

décide :

Article 1. : l'article 32 du statut du personnel, portant sur les heures supplémentaires est modifié comme suit :

« Lorsque les besoins du service l'exigent, le personnel peut être astreint à des heures de travail supplémentaires, qui doivent être compensées aussitôt que possible par des congés d'une durée équivalente.

Si cette compensation ne peut se faire, chaque heure supplémentaire non compensée donne droit à une rétribution égale au 1/173,33ème du traitement mensuel (sans les allocations pour enfants et de résidence).

Donnent droit à des majorations des compensations:

- *les heures effectuées de 22h00 à 6h00, à raison de 50%*
- *les heures effectuées le samedi, à raison de 25%*
- *les heures effectuées le dimanche et les jours fériés, à raison 50%*
- *les heures effectuées pour des travaux urgents (tels que l'Ordonnance 1 de la loi sur le travail les définit à ses articles 26 et 27^b.), le dimanche et les jours fériés, à raison de 100%.*

^b Voir annexe 1

Ces dispositions ne sont pas applicables aux catégories de personnel engagées sur la base d'horaires de travail spéciaux (tournus, horaires irréguliers ou spécifiques).

Toute heure supplémentaire faite sur la seule initiative du collaborateur, sans autorisation préalable ni urgence caractérisée n'est pas compensée. »

Article 2 : un article 32 bis est introduit, portant sur le régime de piquet et libellé comme suit :

On entend par service de piquet, le temps pendant lequel le collaborateur doit se tenir disponible, en dehors des heures d'ouverture du service, afin d'intervenir pour effectuer des dépannages ou assurer une urgence.

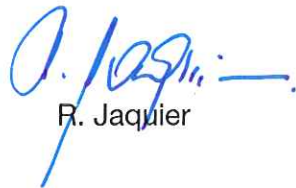
Les fonctionnaires dont le poste implique un tel service se voient traiter comme suit:

- f) octroi d'une indemnité définie par un règlement de la Municipalité;*
- g) le temps d'intervention est compensé par un congé, en principe, d'une durée équivalente;*
- h) la compensation des heures d'intervention est majorée si celle-ci se produit pendant le samedi, à raison d'une majoration de 25%;*
- i) la compensation des heures d'intervention est majorée si celle-ci se produit pendant les heures de nuit, de 22h00 à 6h00, à raison de 50%;*
- j) la compensation des heures d'intervention est majorée, si celle-ci se produit le dimanche ou un jour férié, à raison de 100%;*

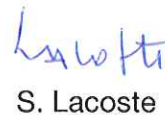
Les compensations en temps sont rattrapées, au plus tard dans les 15 jours qui suivent l'intervention de piquet. Seules des circonstances exceptionnelles, liées à des urgences opérationnelles, sont susceptibles d'entraîner une dérogation à ce principe.

AU NOM DE LA MUNICIPALITE

Le Syndic :


R. Jaquier

La Secrétaire :


S. Lacoste

Délégué de la Municipalité : R. Jaquier

Annexe : Extrait de l'Ordonnances 1 de la Loi sur le travail OLT1 du 10 mai 2000, état 1^{er} janvier 2008.

**Annexe 1 au rapport au Conseil communal d'Yverdon-les-Bains
portant sur une modification de l'article 32 du statut du personnel et l'introduction
d'un article 32 bis.**

Ordonnance 1 de la Loi sur le travail OLT1 du 10 mai 2000, état 1^{er} janvier 2008

Travail supplémentaire

Art. 26

Le travail supplémentaire peut également être effectué de nuit ou le dimanche et excéder la durée autorisée du travail quotidien, pour autant qu'il s'agisse d'activités temporaires, effectuées dans des cas d'urgence qui sont indépendants de la volonté des personnes concernées, et qu'aucune autre solution acceptable ne permette de parer à leurs conséquences, notamment dans les cas suivants:

- a. menace pour le produit du travail, risquant d'entraîner un dommage disproportionné;
- b. nécessité de pratiquer des interventions dans le cadre du service de piquet en vue de la prévention ou de l'élimination de dommages;
- c. nécessité de remettre en état des machines de travail, appareils, dispositifs de transport ou véhicules indispensables au maintien de l'exploitation et ayant subi des pannes graves ou des dommages;
- d. nécessité de parer ou de remédier à des perturbations dans la marche de l'entreprise, directement provoquées par un cas de force majeure;
- e. nécessité de parer ou de remédier à des perturbations dans l'approvisionnement en énergie ou en eau ainsi que dans la circulation des transports publics ou privés;
- f. nécessité de prévenir une avarie inévitable de biens, notamment de matières premières ou de denrées alimentaires, pour autant que ne soit pas visée une augmentation de la production;
- g. activités indispensables et impossibles à différer visant à sauvegarder la vie et la santé des personnes et des animaux et à prévenir les atteintes à l'environnement.

Le travail supplémentaire effectué en sus de la durée légale du travail quotidien est obligatoirement compensé par un congé de même durée dans un délai de 6 semaines.
Est réservé l'art. 20, al. 3, de la loi.

Travail de nuit ou du dimanche et travail continu: Conditions

Art. 27 Besoin urgent

(art. 17, 19 et 24 LTr)

¹ Le besoin urgent est établi lorsque s'imposent:

- a. des travaux supplémentaires imprévus qui ne peuvent être différés et qu'aucune planification ou mesure organisationnelle ne permet d'exécuter de jour, pendant les jours ouvrables; ou
- b. des travaux que des raisons de sûreté publique ou de sécurité technique exigent d'effectuer de nuit ou le dimanche; ou
- c. des interventions de durée limitée, de nuit ou le dimanche, dans le cadre d'événements de société ou de manifestations d'ordre culturel ou sportif, procédant des spécificités et coutumes locales ou des besoins particuliers de la clientèle.

² Il y a besoin urgent de travail de nuit au sens de l'art. 17, al. 4, de la loi lorsqu'une entreprise dont le système d'organisation du temps de travail comporte deux équipes:

- a. est régulièrement tributaire d'une durée d'exploitation de 18 heures en raison de sa charge quotidienne de travail;
- b. n'exige pas plus d'une heure de travail située au début ou à la fin du travail de nuit; et
- c. se prémunit ainsi contre la nécessité d'une intervention additionnelle de nuit entre 24 heures et 5 heures.