



Ressources
humaines

2021 Rapport de gestion

Dicastère

Urbanisme | Ressources humaines | Culture et durabilité

Service des ressources humaines

M. Jean-Daniel Carrard

Syndic jusqu'au 30 juin 2021

Mme Carmen Tanner

Municipale à partir du 1^{er} juillet 2021

M. Julien Crot

Chef de service

Bureau des salaires

↳ **Responsable bureau
des salaires**
1.0 EPT

↳ Spécialiste en gestion
des salaires
0.8 EPT

↳ Assistante Bureau
des salaires
0.6 EPT

↳ Stagiaire 3 +1
poste vacant

MUNICIPAL • E | MUNICIPAL SUPPLÉANT

| Direction |

CHEF DE SERVICE

Adjoint au chef du service
1.0 EPT

Administration RH

**Assistants en gestion
du personnel**
1.1 EPT

Employée administrative
0.4 EPT

Apprenti-e

**Sécurité et santé
au travail**

Coordinateur MSST
0.8 EPT

Gestion RH

Spécialistes RH
3.4 EPT

Ressources humaines

MISSIONS

Les Ressources Humaines doivent assumer une double mission en concevant et mettant en œuvre des processus de Gestion des Ressources Humaines (GRH) efficaces et efficients : assurer la productivité du personnel dans le cadre des missions, prestations et projets que la Ville doit fournir et veiller à la satisfaction et à la motivation du personnel, dans le cadre des projets professionnels et personnels de chacune et chacun. Ce défi nécessite donc une forte implication dans la connaissance de l'administration, dans l'élaboration des stratégies et développements, ainsi que dans la capacité à entrer

en relation avec chaque individu la composant.

Durant cette année 2021, la crise sanitaire a nécessité de la part du Service RH des prestations complémentaires notamment dans la gestion des plans de protection et des adaptations aux exigences fédérales ou cantonales permettant de lutter contre la propagation du Covid-19. Le Service RH a donc, notamment par l'intermédiaire de la SST communale et de la gestion RH, proposé à la Municipalité les mesures nécessaires permettant à notre administration d'effectuer ses différentes missions dans le respect des exigences légales.

POINTS FORTS 2021

L'activité du Service RH a été marquée par les principaux faits suivants :

- propositions des mesures cadres concernant la gestion du personnel communal dans le cadre de la crise sanitaire et communication de celles-ci ;
- prévention et sensibilisation du personnel communal aux recommandations de l'OFSP ;
- différents travaux menés en collaboration avec les partenaires sociaux dans le cadre du projet du nouveau Statut du personnel ;
- installation et mise à disposition des services communaux de NovaTime, une plateforme de gestion et de transmission numériques des heures ou variables salaires ;
- mise en place de formations internes destinées au personnel ayant un rôle d'encadrement concernant l'atteinte à la personnalité et le harcèlement moral et sexuel, ainsi que des formations destinées au personnel d'accueil concernant la gestion de l'accueil du public et de la relation client ;
- mise en place de séances d'information pour l'ensemble du personnel afin de les sensibiliser aux thématiques de harcèlement et de conflit au travail.

Effectifs 2021

Nombre de collaborateur·trices et ETP (équivalent plein temps) par service au 31.12.2021

Services	01.01.2021		31.12.2021	
	Pers.	ETP	Pers	ETP
Secrétariat général	39	17.65	43	20.75
Ressources Humaines	14	11.4	17	13.25
Sports	46	28.98	51	31.35
Finances	20	17.1	21	18.4
Urbanisme	18	15.6	16	13.4
Bâtiments	93	57.65	94	58.73
Travaux et environnement	102	96.21	106	97.71
Jeunesse et cohésion sociale	238	74.54	231	77.33
Sécurité publique	174	131.4	168	126.41
Mobilité	0	0	5	4.8
Défense et incendie	10	8.6	10	8.6
Culture	107	41.22	109	39.45
Energies	78	72.4	75	71.15
Divers	13	9.3	16	9.81
Total	952	582	962	591.14

Nombre de collaborateur·trices et ETP par type de contrats au 31 décembre 2021

Types de contrat	2018		2019		2020		2021	
	Pers.	ETP	Pers	ETP	Pers	ETP	Pers	ETP
Fonctionnaires (droit public)	504	436.74	511	442.14	534	459.38	529	456.33
Droits privés à durée indéterminée	215	43.99	242	44.43	241	41.39	243	43.04
Droits privés à durée déterminée	144	37.33	144	42.81	138	49.08	143	46.92
Apprentis	25	25	28	28	32	32	36	36
Emplois d'intégration	6	4.55	6	4.25	6	4.25	6	4.25
Municipalité	7	4.6	7	4.6	7	4.60	7	4.6
Totaux	901	552.21	938	566.23	958	590.70	962	591.14

Les activités

Engagement du personnel

Le nombre de mises au concours entre 2020 et 2021 est en très légère augmentation. Notons que le nombre de départs naturels entre 2019 et 2020 a été quasiment identique et que le nombre de nouveaux postes attribués au 1^{er} janvier 2021 a été inférieur à ceux octroyés au 1^{er} janvier 2020 (13.64 ETP en 2020 et 8.7 ETP en 2021). Les nouveaux postes accordés sont attribués au sein des différents services de l'administration.

Nos canaux de recrutement restent similaires

depuis plusieurs années. Nous favorisons la gestion numérique des candidatures, qui amène un flux important de dossiers, mais qui nous permet de gagner en efficacité dans le traitement et la gestion des flux. Notons que nous avons standardisé, depuis quelques années, la diffusion de nos annonces sur les réseaux sociaux (LinkedIn, Facebook). Cette mesure permet de renforcer l'image employeur de l'administration communale ainsi que d'offrir une plus grande visibilité pour un faible coût.

	Nbre de mises au concours	Nbre de dossiers réceptionnés	Nbre de personnes reçues en entretien
2015	80	3685	371
2016	85	4287	419
2017	76	3722	367
2018	82	3600	382
2019	73	3353	306
2020	85	4193	313
2021	87	3568	271

Management des performances

Le Service RH accorde une importance particulière à la conduite de l'entretien annuel de collaboration entre la hiérarchie et la collaboratrice ou le collaborateur. Chaque année, les cadres de l'administration doivent réaliser l'exercice, qui est une méthode efficace pour la gestion de

la performance, ainsi que pour obtenir des indications sur le climat et l'ambiance de travail au sein des équipes. Le Service RH effectue le suivi des données et procède, dans certaines situations, à des accompagnements spécifiques pour répondre aux problématiques identifiées.

Développement des compétences

Durant l'année 2021, les efforts de formation déployés par le Service RH se sont principalement concentrés autour de deux campagnes de formation. L'une, proposée à l'ensemble du personnel d'accueil, portait sur l'accueil du public et la gestion de la relation client, rôle parfois peu valorisé alors qu'il représente un élément important pour l'image de l'administration. L'autre, à caractère

obligatoire pour tout le personnel ayant un rôle d'encadrement, portait sur les thèmes de l'atteinte à la personnalité et du harcèlement moral et sexuel. Ce premier module de formation, qui s'inscrit dans le cadre de la volonté conjointe de la Municipalité et du Service RH de renforcer le dispositif de prévention du harcèlement et des conflits au sein de l'administration communale,

sera suivi en 2022 par un deuxième module sur la gestion des conflits. De plus, des séances d'information ont également été proposées à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs afin de les sensibiliser aux thématiques de harcèlement et de conflit au travail, et de les renseigner sur les services de médiation proposés au sein de notre administration.

Le Service RH a également mis en place, en collaboration étroite avec le Service de la culture, une nouvelle version de formation sur la gestion des emails et l'organisation personnelle. Au vu de l'intérêt suscité par cette formation, il est envisagé d'organiser de nouvelles sessions.

En parallèle, comme chaque année et malgré le contexte persistant de la crise du Covid-19, les collaboratrices et collaborateurs de l'administration ont eu l'opportunité de suivre des formations ponctuelles, afin de parfaire et développer leurs compétences.

Enfin, le Service RH a continué à répondre à des besoins spécifiques, en offrant des accompagnements individualisés de coaching ou en soutenant des collaboratrices et collaborateurs dans le cadre de formations continues de plus grandes envergures.

Répartition des frais de formation – budget RH

▪ Cours cadres et collaborateurs + séminaires «maisons»	50.7%
▪ Formations «maison» pour les Services	12.9%
▪ Frais liés à l'apprentissage (dont cours interentreprises)	11.7%
▪ Formations CEP (Centre d'Éducation Permanente)	11.0%
▪ Formations individuelles hors CEP	7.6%
▪ Mesures de coaching	6.1%

Santé et sécurité au travail (SST)

Pour la seconde année consécutive, 2021 fut majoritairement marquée par la crise sanitaire liée au Covid-19. Cependant, contrairement à l'année précédente, des périodes d'accalmie ont permis de réaliser des formations d'envergures en termes de santé et sécurité au travail (SST). Par exemple, l'entier du Service des énergies a été formé à la réanimation cardio-pulmonaire et aux gestes de premiers secours, soit un total de 60 personnes. De plus, 109 personnes, réparties dans différents services de l'administration communale, ont suivi une formation à l'utilisation des petits moyens d'extinction et aux gestes en cas de départ d'incendie.

D'une manière générale, l'année fut marquée par une charge de travail importante en lien avec le suivi des cas de Covid-19 internes à notre administration et la gestion du matériel sanitaire pour

les services. Bien que ces points soient devenus des tâches de routine, la charge de travail est néanmoins restée conséquente. De plus, 2021 a vu notre administration s'inscrire au programme de dépistage cantonal et ainsi proposer des tests de dépistage à l'ensemble de son personnel. Des autotests rapides ont été mis à disposition dans ce but. Ce moyen de dépistage a été fortement sollicité par les services puisqu'environ 5'000 autotests ont été utilisés au sein de notre administration entre le début de la démarche (juin) et la fin de l'année. La mise en place de ces dépistages systématiques a demandé une coordination entre l'ensemble des services, la SST et le canton, de manière à ce que l'information circule au mieux entre les différentes parties prenantes.

Hormis les aspects liés à la crise sanitaire, l'année

2021 a vu l'aboutissement de différents projets SST importants. Par exemple, la généralisation des formations aux moyens de prévention des chutes de hauteur (travail au harnais) et les formations cariste, grutier, arrimage et élingage ont eu lieu de manière interservices. Conjointement avec le Service de la sécurité publique, des séances d'information concernant la signalisation routière de chantier ont également été don-

nées à l'ensemble des personnes concernées de notre administration, réparties sur une dizaine de sessions.

A la demande de la SST communale, différents audits SUVA ont été réalisés exclusivement pour les services techniques de notre administration, dont aucun n'a relevé de non-conformités majeures.

Bureau des salaires

Le bureau des salaires gère l'ensemble des tâches liées à la rémunération du personnel communal, de la paie aux assurances sociales, en passant par l'administration du logiciel de gestion des temps, le conseil personnalisé aux collaboratrices et collaborateurs ou encore la gestion, le contrôle et le suivi de l'ensemble des absences. L'élaboration du budget des salaires et la bonne tenue de la comptabilité salariale sont également des tâches qui lui sont dévolues. Son action fait partie intégrante du Service des ressources humaines, et sa collaboration est très étroite avec le Service des finances.

L'année 2021 a été marquée par l'installation et la mise à disposition des services communaux de NovaTime, une plateforme de transmission informatisée des heures ou des autres variables salaires, transférées automatiquement en paie après validation de la hiérarchie. NovaTime a permis la suppression d'environ 200 documents papiers transmis mensuellement au bureau des salaires pour le paiement des variables salaires.

Notons encore que cette année a été marquée

par la gestion des nombreuses absences du personnel communal en lien avec la pandémie, isolements et quarantaines, ainsi que la gestion des démarches administratives y relatives comme par exemple les démarches auprès de l'APG.

Comme l'ensemble de l'administration communale, le bureau des salaires a aussi dû adapter ses méthodes de travail pour assurer ses prestations malgré la crise sanitaire. L'équipe a également été renforcée par l'engagement d'un collaborateur temporaire depuis le mois d'août 2021.

En 2021, la masse salariale totale a été de Fr. 55'344'726.70 répartis sur 1'293 employés (tous contrats confondus), 170 conseillères communales et conseillers communaux, ou membres de commissions et 42 retraités-es.

Le bureau des salaires compte trois collaboratrices et collaborateurs se partageant 2.4 EPT, complétés par un poste de stagiaire 3+1. L'effectif sera complété par 0.5 EPT supplémentaire, dès le 1^{er} mai 2022.

Apprentissages et stages

Malgré le contexte de crise sanitaire, divers services, en étroite collaboration avec le Service RH, ont créé de nouvelles places d'apprentissage pour la rentrée scolaire 2020-2021, donnant lieu à l'engagement d'apprenti-es supplémentaires. En quelques années, le nombre de places d'apprentissage proposées au sein de l'administration communale a augmenté d'une dizaine.

Au 31 décembre 2021, l'ensemble des 37 places d'apprentissage disponibles étaient repourvues ainsi que celle de maturité professionnelle commerciale (MPC).

Métiers d'apprentissage	Places pourvues au 31.12.2020	Places pourvues au 31.12.2021	Prévision rentrée 2022
Employé-e de commerce	11	13	12
Floriculteur-trice	3	4	4
Paysagiste	2	2	1
Agent-e en information documentaire (AID)	2	2	2
Assistant-e socio-éducatif-ve (ASE)	4	5	5
Agent-e d'exploitation	3	3	3
Electricien-ne de réseau	1	2	2
Mécanicien-ne en maintenance automobile	1	1	1
Informaticien-ne	1	2	2
Menuisier-sière	1	1	1
Techniscéniste	2	1	1
Médiamaticien-ne	1	1	1
Total	32	37	35
MPC (maturité professionnelle commerciale)	1	1	1
Total	33	38	36

En 2021, une soixantaine de personnes ont bénéficié d'un stage non-rémunéré au sein de l'administration communale. Leur provenance était diverse (école obligatoire, gymnase, le Repuis, Connexion ressources, CGPI, BNF, Office AI, Oseo, Orif, etc). La durée des stages varie d'une journée pour les stages d'orientation, à plusieurs mois pour les stages de réinsertion.

Une trentaine de personnes ont par ailleurs bé-

néficié d'un stage rémunéré en 2021 au sein de notre administration. Il s'agit principalement de stages préalables à une formation, de stages durant le cursus d'études, ou de stages post formation. Cela représente un nombre de stages rémunérés équivalent à l'année précédente. Ainsi, malgré le contexte de crise liée au Covid-19, l'administration communale a également réussi à maintenir l'effort de formation en ce qui concerne les stages.

Événements

En 2021, le traditionnel repas pour les collaboratrices et les collaborateurs arrivé-es à l'âge de la retraite en 2020 n'a malheureusement pas pu avoir lieu au vu de la situation sanitaire en février de l'année dernière. Il a donc été décidé d'organiser un repas en 2022 pour le personnel ayant pris sa retraite en 2020 et en 2021.

En 2021, au vu de la situation sanitaire toujours préoccupante et afin de garder de la flexibili-

té dans l'organisation des repas du personnel, il a été décidé de reporter le repas avec toute l'administration et de privilégier l'organisation de repas au sein des services ou des dicastères. La Municipalité a également convié l'ensemble du personnel de l'administration ainsi que les retraités à un apéritif de fin d'année au foyer de l'Aula Magna du Château le vendredi 26 novembre 2021.