

Réponse à la motion de M. le Conseiller communal Michele Scala

Un congé paternité afin de mieux concilier le travail et la vie de famille pour les employé-e-s
de la Ville de Renens

Modification de l'article 60 du statut du personnel

Rapport-préavis No 45-2008

Renens, le 7 mars 2008/srms

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs,

1. Introduction et rappel

La motion déposée le 28 juin 2007 au Conseil communal par M. Scala demande que la Municipalité accorde au personnel de la Ville de Renens un congé de paternité de vingt jours à prendre sur une durée de douze mois.

Le motionnaire souligne, ce que plus personne ne conteste, que la présence du père à la naissance de l'enfant et dans les semaines qui suivent est très importante. Une telle présence permet de tisser des liens, dès la naissance, avec l'enfant et améliore l'égalité entre hommes et femmes en associant le père à l'organisation familiale.

Lors des travaux de la Commission chargée d'étudier la motion de M. Scala, il y a eu unanimité de la part des Commissaires quant à la nécessité d'augmenter la durée du congé paternité, l'octroi d'un seul jour étant plus de l'ordre du symbolique que de la réalité d'un vrai congé. Des divergences sont apparues quant à la durée du congé. Deux tendances se sont exprimées : soit 20 jours ouvrables, soit 10. Une autre possibilité formulée était d'octroyer 10 jours payés et d'autoriser la prise de 10 jours supplémentaires non rémunérés. Finalement, et dans ses conclusions, la Commission a accepté la motion telle quelle et a demandé à la Municipalité de procéder à son application dès que possible.

Dans sa séance du 4 octobre 2007, le Conseil communal a examiné cet objet. De la discussion, le principe d'un congé paternité n'a pas été contesté et son utilité a été largement mise en avant. Pour certains, une durée de 10 jours ouvrables serait un message fort sur le besoin d'un congé paternité mais sans exagération et qui permettrait à la fois une plus grande équité entre la fonction publique et privée et aussi de régler les problèmes de remplacements, qui ne seraient alors plus nécessaires dans la plupart des cas. Pour d'autres, les collectivités publiques doivent donner l'exemple, quitte à ce que le congé de 20 jours ne soit pas forcément donné de façon consécutive. Au vote, le renvoi de la motion à la Municipalité est accepté à l'unanimité.

Pour la Municipalité, cet objet a déjà été à l'ordre du jour, notamment lors d'une tentative de révision du statut du personnel en 2002 -2003. Le projet prévoyait à ce moment 5 jours dans

le cadre d'un congé paternité. La Municipalité partage le souci du motionnaire d'offrir des conditions de travail de qualité en contrepartie de prestations, d'investissement et de compétences élevés de la part du personnel. Elle n'avait pas repris ce point isolément, la question d'entreprendre une révision du statut dans son entier étant encore ouverte. La situation actuelle

L'article 60 du Statut du personnel de l'Administration communale fixe les congés spéciaux auxquels ont droit les fonctionnaires. En ce qui concerne le congé du père lors de la naissance d'un enfant, le droit est d'un jour. En la matière, le Statut ne fait que reprendre les dispositions minimales du Code des obligations, qui mentionne que l'employeur est tenu d'accorder les heures et les jours de congé usuels.

Les autres congés prévus à l'article 60 sont :

- | | |
|---|------------------|
| a) En cas de mariage : | 5 jours |
| b) En cas de décès du conjoint, enfant, père ou mère | 3 jours |
| c) En cas de décès d'un frère, d'une sœur ou autre parent | 1 à 2 jours |
| d) En cas de déménagement | 2 jours |
| e) En cas d'autres circonstances de famille importantes | jusqu'à 2 jours. |

2. Comparaisons avec d'autres administrations

Le congé accordé au père lors de la naissance d'un enfant dans d'autres administrations est le suivant :

Nyon	Pully	Morges	Ecublens	La Tour-de-Peilz	Lausanne	Montreux	Vevey	Chavannes	Yverdon	Administration cantonale	Renens
1	3	2*	2	2	6 (1+5)	6 (1+5)	1	3	2	5	1

* naissance d'un enfant si le père a déjà un enfant au foyer et qu'il doit s'en occuper : 5 jours

Il ressort en outre que plusieurs villes (Lausanne, Vevey, Yverdon) s'approprient à modifier leurs règlements en la matière pour passer à un congé paternité plus important, de l'ordre de 10, 15 ou même 20 jours.

Dans le secteur privé, la situation est bien évidemment fort disparate. Quelques entreprises offrent des conditions nettement plus favorables. Il s'agit, en général de grandes entreprises, dont la structure, l'organisation et la taille ne sont pas comparables à celles de Renens. Par exemple, Swisscom ou Migros, comme le rappelle le motionnaire, octroient deux semaines de congé rémunéré.

La tendance générale vise à améliorer la situation en la matière. Une motion déposée au Conseil national par M. Roger Nordmann allait dans le sens d'accorder un congé de « quelques semaines » et d'ancrer dans la loi le congé paternité et son financement au même titre que l'assurance maternité et les allocations familiales. Finalement, les Chambres ont rejeté cette motion.

3. Conditions de travail du personnel

Le Statut du personnel de l'Administration communale définit les conditions d'engagement, les droits et devoirs des collaboratrices et collaborateurs.

L'horaire hebdomadaire de travail est de 41 heures 30, le droit aux vacances est de 4 semaines de 20 à 49 ans, de 5 semaines dès 50 ans et de 6 semaines dès 60 ans.

Les conditions en matière de la Loi sur la prévoyance professionnelle (LPP – 2ème pilier) peuvent être considérées comme bonnes. Affilié à la Caisse Intercommunale de Pensions (CIP), le personnel bénéficie de toutes les prestations de cette caisse pour la retraite, en cas d'invalidité ou de décès. Les cotisations se répartissent à raison de 8% du salaire cotisant à charge des employés et 16% à charge de l'employeur.

La formation continue est valorisée et encouragée. Cet aspect est également un avantage offert au personnel, qui a ainsi la possibilité de tenir à jour et augmenter ses compétences professionnelles. C'est un montant de l'ordre de Fr. 100'000.- qui est consacré annuellement à la formation.

D'autres prestations sont accordées au personnel de l'Administration communale :

- Adaptation au renchérissement
- Participation à l'assurance maladie
- Allocation de ménage
- Doublement des allocations familiales pour les personnes y ayant droit
- Prime de fidélité dès vingt ans d'activité puis tous les cinq ans
- Ponts de fin d'année et du vendredi suivant le jeudi de l'Ascension partiellement offerts par la Municipalité
- Divers avantages (chèques Reka, abonnement à la Piscine de Renens).

La dernière révision complète du statut remonte à 1994. Une révision partielle en 2000 a touché la durée hebdomadaire du travail, ramenée à 41heures 30 en contrepartie de la prime d'assurance-accidents non professionnelle mise à charge du personnel. Un projet de nouvelle révision complète du statut a été mené dans les années 2002 – 2003 et finalement abandonné pour des raisons financières et politiques. Ce projet était allé assez loin dans les négociations avec le personnel. Une 5ème semaine de vacances avait été discutée, préférée à une baisse du temps de travail hebdomadaire. Cette semaine supplémentaire de vacances fait l'objet d'une demande actuelle du personnel communal et de la Commission du personnel.

En ce qui concerne le personnel, et dans son programme de législature, la Municipalité s'est engagée à « améliorer et renforcer la politique du personnel au sein de l'administration en améliorant la formation, en respectant un statut du personnel de la fonction publique, en renforçant l'ouverture d'une administration qui se veut au service de l'utilisateur, dynamique, travaillant en commun vers les mêmes buts ».

La Municipalité est consciente qu'une révision totale ou partielle du statut devra être entreprise pour répondre à certains vœux du personnel, pour actualiser un règlement vieillissant et garder une bonne attractivité en tant qu'employeur. Cette révision exige du temps et un investissement important ; les objectifs à atteindre par cette révision doivent être définis ; des garanties quant à l'aboutissement du projet doivent être réunies.

Sans attendre des travaux conséquents que nécessiteront un nouveau statut, la Municipalité adhère à la proposition d'introduire un congé de paternité à mettre en œuvre dans l'immédiat.

4. Extension du congé de paternité

Plusieurs options sont à considérer quant à l'extension du congé paternité : quant à la durée du congé lui-même, au fait de le payer entièrement ou pas, ou quant à la période auquel il est accordé.

La motion propose d'accorder un congé paternité de 20 jours, à prendre sur une durée de 12 mois.

Une alternative consiste à accorder 20 jours de congé, mais à prendre immédiatement après la naissance; un mixte des deux formules pourrait également être considéré (10 jours à la naissance et 10 jours dans la première année.

La Commission a évoqué la possibilité d'octroyer 10 jours rémunérés et 10 jours supplémentaires non payés. Cette variante reviendrait à accorder 10 jours pour le congé paternité, étant donné que dans bien des cas, il y a de fortes probabilités que les collaborateurs renonceraient à solliciter un congé non payé en regard des sacrifices financiers à consentir dans une période de la vie où les besoins financiers sont les plus élevés pour la famille. Par ailleurs, la possibilité de prendre des congés non rémunérés est déjà prévue dans le Statut du personnel à son article 74. (*« Dans des cas exceptionnels, la Municipalité peut accorder au fonctionnaire un congé prolongé d'une année au maximum, notamment pour lui permettre de compléter sa formation professionnelle dans l'intérêt de l'administration. Sauf décision contraire de la Municipalité, le traitement cesse d'être versé entre le moment où le fonctionnaire interrompt son service et celui où il le reprend effectivement. La Municipalité peut également accorder des congés payés de courte durée dans le même but. »*)

5. Choix de la Municipalité

Après réflexion, discussion et consultation de la Commission du personnel, la Municipalité propose au Conseil communal, par ce préavis, d'accorder un congé de 20 jours, dans le sens du motionnaire (et du Conseil).

Elle propose de prévoir ce congé en deux parties : la première partie, soit 10 jours à prendre immédiatement après la naissance, pour que le congé paternité atteigne son but initial, à savoir que la présence du père à la naissance et lors des premières semaines soit assurée. Les autres 10 jours, soit la seconde partie du congé, pourront être pris sur une durée de 12 mois, après la naissance. Il s'avère en effet fort utile que le père puisse contribuer à la garde de l'enfant durant cette première année, lors de maladie par exemple. Rien ne s'opposerait non plus à ce que le père prenne les 20 jours octroyés d'une seule traite à la naissance. L'organisation et la planification de ces congés devront être faites entre le titulaire et la direction du service.

C'est à la naissance et durant les premiers mois que l'aide du père et sa présence sont les plus bénéfiques et c'est cette période de "démarrage" de la nouvelle famille (ou l'extension de celle-ci) qui doit nécessiter le plus d'attention en terme de prévention. Centré directement sur l'enfant qui vient de naître, ce congé paternité est ainsi clairement destiné à remplir cette fonction.

Par ailleurs, le risque d'un congé entièrement dilué sur l'année – ainsi qu'un congé plus court – est que le travailleur ne soit jamais remplacé, accroissant ainsi non seulement la

charge de travail de ses collègues, mais aussi la sienne à son retour, ce qui n'est pas le but souhaité.

Face aux craintes exprimées que le congé paternité ne touche qu'un nombre restreint de bénéficiaires et pourrait être taxé de « favoritisme », il y a lieu de préciser que cette prestation devrait être considérée au même titre que le congé maternité. Il n'y a donc pas lieu de l'envisager comme un privilège mais comme une reconnaissance du rôle de père.

En ce qui concerne le risque que ce congé paternité puisse bloquer de futures négociations en vue de l'obtention d'une cinquième semaine de vacances pour l'ensemble du personnel, il s'agit de ne pas faire d'associations trop rapides entre des prestations de genres différents. Il est vrai, toutefois, que la Municipalité avait initialement souhaité englober l'ensemble des réflexions quant aux droits et devoirs du personnel dans l'élaboration d'une réforme plus large du Statut, qu'il s'agira à moyen terme de réaliser, mais cette mesure prend en compte la volonté exprimée par le Conseil communal d'aller de l'avant rapidement pour le congé paternité.

6. Conséquences du congé paternité

L'introduction d'un congé paternité aura des conséquences financières et d'organisation. Il est estimé que 4 à 5 personnes pourraient bénéficier de cette mesure par année. Ces chiffres se basent sur les statistiques des années précédentes et des pères qui auraient bénéficié d'un congé paternité, s'il existait :

Année	Personnes concernées
2002	5 personnes
2003	5 personnes
2004	4 personnes
2005	5 personnes
2006	3 personnes
2007	2 personnes

Le congé paternité de 20 jours ouvrables, soit 4 semaines, venant s'ajouter aux vacances statutaires à prendre durant l'année, devra laisser ouverte la possibilité de procéder au remplacement du collaborateur pendant ce congé supplémentaire, comme cela se fait dans les cas de congé maternité.

Le coût des remplacements est donc à considérer. Il peut être estimé, au maximum, dans une fourchette de Fr. 40'000.- à 50'000.- par année et comprend le salaire, les charges sociales, le paiement des vacances s'agissant de contrats temporaires. A ce titre, il sera nécessaire d'ouvrir un compte spécifique dans lequel imputer ces frais, comme cela se fait pour les remplacements lors de congés de maternité, en cas de maladie ou d'accident.

Pour les services, l'organisation des remplacements devra être planifiée et anticipée afin de ne pas perturber la bonne marche des affaires. Le remplacement de spécialistes, souvent seuls à remplir leurs missions, pourra s'avérer plus difficile.

7. Modification de l'article 60 du Statut du personnel

L'article 60 du Statut du personnel devra être modifié de la façon suivante :

Lettre d) pour le père, en cas de naissance d'un enfant : 20 jours.

La Municipalité procèdera, par la suite, à la modification du règlement d'application, à son article 60, lettre d, qui devra préciser les modalités d'application suivantes :

Un congé de paternité de 20 jours est accordé, sur présentation de l'acte de naissance. Ce congé doit être pris à raison de 10 jours à la naissance (ou dès le retour à la maison de la maman et du bébé) et 10 jours à prendre durant les 12 mois qui suivent la naissance. Il permet en effet au père d'être présent après la naissance de l'enfant et doit servir exclusivement à remplir son but.

Ce nouvel article entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2008.

Fondée sur l'exposé ci-dessus, la Municipalité prie le Conseil communal de bien vouloir voter les conclusions suivantes :

C O N C L U S I O N S

LE CONSEIL COMMUNAL DE R E N E N S,

Vu le rapport-préavis No 45-2008 de la Municipalité du 7 mars 2008,

Où le rapport de la Commission chargée d'examiner cette affaire,

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

D E C I D E

1. D'accepter la réponse à la motion de M. le Conseiller communal Michele Scala intitulée « Un congé paternité afin de mieux concilier le travail et la vie de famille pour les employé-e-s de la Ville de Renens »;
2. De modifier l'article 60 du Statut du personnel :

Lettre d) pour le père, en cas de naissance d'un enfant : 20 jours ouvrables.

L'entrée en vigueur est fixée au 1^{er} juillet 2008;
3. D'autoriser la Municipalité à engager les frais nécessaires pour les remplacements lors de congés de paternité en 2008, pour un montant estimé à Fr. 30'000.--, non prévu au budget de cet exercice, imputés sur le compte (nouveau) No 1300.3012.70 (remplacement congés paternité). La Commission des finances sera renseignée par la Direction des Finances-Cultes.

AU NOM DE LA MUNICIPALITE

La Syndique :

Le Secrétaire :

Marianne HUGUENIN (L.S.)

Jean-Daniel LEYVRAZ

Membre de la Municipalité concerné : Mme la Syndique