

# Rapport Préavis N° 3-2016-2017

## Gestion de la santé et bien-être au travail au sein de l'Administration communale

La commission s'est réunie deux fois à la salle de la municipalité. La première le mardi 18 octobre 2016 à 20 :00. Suite à la décision de la commission dans sa première séance de demander au Conseil Communal de renvoyer à la Municipalité le préavis, celle-ci a pris la décision de le retirer de l'ordre du jour de la séance du conseil du jeudi 17 novembre 2016. Pour cette année 2017, la Municipalité a demandé à la commission de nous rencontrer pour une deuxième fois, afin de rediscuter le préavis sans pour autant nous soumettre un nouveau texte. Donc le texte du préavis N°3-2016 fait foi pour notre deuxième séance qui a eu lieu le mercredi 10 mai 2017 à 20 :00.

Pour rappel aux conseillères et conseillers communaux, étant donné que la Municipalité a présenté le même texte pour les deux séances, notre rapport se divise en deux parties, afin d'informer au conseil du contenu de ces deux discussions.

Nom	Prénom	Parti	Présent (e)	Excusé (e)	Absent (e)
BASTIDAS	Johnson (Président)	FR	X		
SISTO-ZOLLER	Suzanne	FR	X		
KORKMAZ	Ali	PSR	X		
HOXHA	Jeton	PSR	X		
GOLAZ GRILLI	Elodie	PLR	X		
DENTI	Vanessa	PLR	X		
MONTEFUSCO	Dylan	UDC	X		
KOCHER	Jonas	Verts	X		

### Premier Rapport

La Municipalité est représentée par M. Clément Jean-François, syndic, Mme Karine Clerc, municipale, et M. Stéphane Robert, chef du personnel. Invité : M. Tom Lavanchy, Psychologue de l'IFA (Institut für Arbeitsmedizin, institut de médecine du travail, prestataire du projet)

#### Rapport de la commission chargée d'étudier le préavis

La commission tient à féliciter à la Municipalité pour cette initiative, étant donné la responsabilité civile et pénale de l'employeur, prévue dans les articles 328 et 328b du CO, de l'art. 6 de la LTr, et de l'art. 82 de LAA. La personnalité du collaborateur doit être protégée ainsi que ces données personnelles.

#### La parole est donnée à Municipalité

La Municipalité exprime la difficulté des chefs d'équipe pour avoir les outils afin de comprendre et d'aménager la problématique des absences. Ce projet répond aux besoins de la Municipalité dans la recherche de solutions au même temps qu'il serait un nouveau point de départ d'une nouvelle culture de travail. Orienté vers les solutions à long terme dont l'amélioration du quotidien au travail et l'amélioration de la prise en charge. La Municipalité illustre que cette méthodologie a été utilisé pour d'autres Municipalités y compris à Lausanne.

Bien que la Municipalité ne fût pas tenue à faire un appel d'offres, elle a étudié trois prestataires : AEH, moins cher mais ne pouvait pas répondre à une demande pour une municipalité de la taille de Renens.

ISMAT, plus cher, méthode rigide et pas adapté à la commune. L'approche IFA l'a séduite. Le choix porté sur IFA correspond au conseil du courtier partenaire de l'assurance communale ; il n'est pas nécessairement le moins cher. La Municipalité affirme ne pas avoir consulté l'institut universitaire romand de santé au travail, (IST), car selon ses informations, il ne prête pas ces services. On est informé, que l'assurance de la commune participe à hauteur de CHF 5'000 à ce projet de gestion d'absences.

Avant de donner la parole au psychologue de l'IFA, le président de la commission fait deux constats sur le monde du travail aujourd'hui en Suisse à tenir compte dans la discussion :

a La Suisse est devenue un référent mondial de la prévention au niveau des accidents au travail. Néanmoins, au niveau de la santé au travail, les chiffres ont pris l'ascenseur, selon les derniers résultats de la recherche en Suisse présentés au dernier congrès de santé au travail en juin 2016 à Fribourg ; on peut constater que les travailleurs-euses en Suisse sont malades à cause du travail.

b La tendance actuelle d'appliquer à l'administration publique des méthodes de management du personnel propre des entreprises du secteur privé [qui sont dans la logique de la relation coûts-bénéfices ou de la recherche sans freins du profit], dénature l'essence du service public qui ne cherche dans aucun cas, ni la rentabilité ni le profit.

Le psychologue d'IFA illustre que ce programme est conçu pour résoudre ces problématiques et qu'il garantit la protection de données. D'après lui, l'expérience d'IFA dans l'évaluation et suivi de projets garantit le dispositif. L'idée c'est de diminuer les absences dans la perspective santé, mais il met l'accent sur l'évaluation individuelle. L'idée est de comprendre pourquoi le collaborateur est malade dans une logique de détection précoce. Être attentifs aux signes et valoriser le soutien dans les trois étapes du projet, avant, pendant et après. Pour cela IFA met à disposition des médecins et psychologues du travail en cas de besoin. À Lausanne ce projet a été basé sur trois axes ; le management préventif des absences par les cadres, le suivi individuel des absences par des spécialistes en insertion professionnelle, et le renforcement du pilotage et le développement des indicateurs statistiques. À la commune de Lausanne, le projet s'est mis en place dans les trois services pilotes du SPeL entre 2010-11 et en suite, il était étendu à la direction des services industriels entre 2012-2013, selon le psychologue avec succès.

**La Commission souhaite que la Municipalité se plonge sur les aspects suivants :**

#### **Méthodologie :**

a **La formation de cadres :** la formation des cadres est fondamentale, mais pour la commission cibler seulement les cadres dans la formation n'est pas suffisant. La Municipalité parle d'une nouvelle culture d'entreprise, donc pense-t-elle privilégier une culture hiérarchique ?

b **L'entretien entre le collaborateur et le chef** paraît l'unique outil d'accès à l'information. La commission désire avoir accès au canevas d'entretien ou au formulaire d'entretien. Que se passe-t-il si le collaborateur a une mauvaise relation avec son supérieur hiérarchique ou, si ce dernier est à l'origine des situations qui rendront malade le collaborateur ? Que se passe-t-il si c'est le chef qui tombe malade ?

c Est-ce qu'il y a un outil de suivi et de contrôle de l'info recueillie et de garanti de la neutralité du supérieur hiérarchique ?

d **Indicateurs/individualité** : Étant donné que le travail est un processus collectif et que vous définissez votre projet comme « une approche non stigmatisante, non pénalisante » nous aimerions attirer votre attention sur la méthodologie du projet qui insiste sur des indicateurs basés sur l'individualisation/responsabilisation individuelle au moment de traiter les absences. [Voir aussi les indicateurs individuels de performance]

e **Étude préalable** : Pour développer ce projet et rédiger ce préavis, il a dû y avoir un diagnostic au préalable. La commission se pose la question si un diagnostic a été fait, afin d'établir les vrais besoins à ce niveau-là (Stress, mal au dos, ergonomie, etc). Les chiffres présentés par la Municipalité dans le préavis sont bas par rapport à la taille de l'administration communale. La Municipalité informe qu'une enquête de satisfaction auprès du personnel n'a pas été privilégié ni un état de lieu des absences car faute de moyens.

f **Aspects de forme :**

- I. Ce projet a besoin d'un protocole de protection de données, ainsi que de plus de précision sur le rôle du médecin conseil, car la pratique managériale dans certaines villes voisines coachés par IFA montre que l'employeur utilise le médecin conseil pour violer le secret médical et la protection des données concernant l'état de santé du/de la collaborateur-trice.
- II. La Commission salue positivement la participation des deux délégués de collaborateurs dans la composition du COPIL.
- III. Pour la commission, la mise en place de ce programme est une démarche en amont, donc elle voit positivement l'évaluation du programme dans toutes ses étapes de mise en place afin de corriger si c'est nécessaire.

g **Aspects de contenu :**

°La Municipalité a eu une exposition de cinq heures par l'IFA afin d'expliquer la démarche. Les commissaires ont été insatisfaits de l'intervention du psychologue-IFA devant la commission, car elle était improvisée et sans supports explicatifs. La Commission se demande si une intervention plus préparée de l'IFA auprès de cette commission était envisageable.

h **Aspects financiers :**

- A. Première question posée par la COFIN : sur le montant du mandat, sur l'attribution de ce mandat, sur les offres présentées et le critère de choix. Les réponses ont été données par la Municipalité dans son intervention en commission. Les absences coûtent, selon la Municipalité 2,6 EPT.
- B. Deuxième question : sur le besoin d'un 0.2 EPT de plus et sur la nécessité de tel poste : ce programme prévoit la formation de 60 cadres + les chefs services + la Municipalité+ adaptation de la nouvelle documentation. La gestion de l'outil de gestion d'absences de tous les collaborateurs, environ 280 personnes implique plus de travail de gestion, selon la Municipalité plus volume de travail, car ce programme est un processus et les résultats se verront dans le temps.
- C. La commission remercie la Municipalité pour le budget détaillé sur les incidences financières du projet qui a été mis à disposition de la Commission pendant notre séance où les honoraires

de l'IFA sont clairs ainsi que les frais de personnel pour la gestion et le suivi des absences. **Copie annexe** au rapport de commission.

- D. Si bien, la Municipalité n'est pas tenue à réaliser un appel d'offres, des commissaires regrettent que la Municipalité ait privilégié des interlocuteurs du privé, quand le Canton compte avec l'IST, institut réputé dans le monde de la santé-travail qui fonctionne avec des subventions de l'argent public et qui travaille dans le réseau vaudois de santé au travail avec l'université Lausanne et le CHUV. Ils encouragent la Municipalité à privilégier les partenaires publics où ça sera possible.

### **Débat dans la commission**

Sur le fond, l'idée de mettre en place un programme de la santé et bien-être est positif, mais, nous souhaitons, un complément d'information.

La Commission regrette le décalage entre le contenu du préavis et l'exposé oral au sein de la commission, en ses deux versions (Municipalité + IFA) ainsi que le contenu du communiqué de presse du 10 octobre 2016. La Commission a pu constater que ce qui a été présenté comme un projet de santé et bien-être au travail apparaît dans le préavis comme un programme de gestion d'absences.

### **Décision de la commission dans la première séance**

C'est par 6 oui et 2 abstentions que la Commission demande au conseil de renvoyer à la Municipalité le préavis afin qu'elle précise le contenu et intègre au texte les réponses aux questions posées par les commissaires.

### **Deuxième rapport**

<b>Nom</b>	<b>Prénom</b>	<b>Parti</b>	<b>Présent (e)</b>	<b>Excusé (e)</b>	<b>Absent (e)</b>
BASTIDAS	Johnson (Président)	FR	X		
DREIER	Ellen-Mary	FR	X		
KORKMAZ	Ali	PSR	X		
HOXHA	Jeton	PSR	X		
GOLAZ GRILLI	Elodie	PLR	X		
MARTINELLI	Sandra	PLR	X		
MONTEFUSCO	Dylan	UDC	X		
KOCHER	Jonas	Verts	X		

La Municipalité est représentée par M. Clément Jean-François, syndic, Mme Karine Clerc, municipale, et M. Stéphane Robert, chef du personnel. Invité : M. Patrik Hunziker représentant de l'IFA (Institut für Arbeitsmedizin, institut de médecine du travail, prestataire du projet)

### **La parole est donnée à La Municipalité**

Le syndic reconnaît qu'ils ont pris note de nos critiques et remarques, et que la Municipalité est tenue par la loi d'être garante de la santé de tous les collaborateurs. Il affirme que la Municipalité a rencontré la commission du personnel, et que celle-ci soutient cette initiative, ainsi que tous les municipaux et les chefs de service. Il nous annonce que la Municipalité n'a pas intégré le médecin conseil dans cette démarché. Sur l'appel d'offres, le syndic explique que le choix de la Municipalité pour un institut privé s'explique par l'idée d'un partenariat avec le secteur privé.

M. Hunziker présente son institut, en soulignant son expérience dans la mise en place de ce type de programmes. D'après lui, cet institut compte avec une expérience basée sur la pratique médicale actuelle, au niveau de la prévention, la formation de cadres et les facteurs du bien-être ainsi que les facteurs des risques comme la prévention muscle-squelettique. Ces prestations, dont son produit phare est basé sur plusieurs axes, a) l'organisation du travail, b) les tâches et la qualité du travail, c) l'environnement du travail (par exemple la gestion de la chaleur), d) l'aspect relationnel dans un climat de confiance, en évitant, par exemple le harcèlement et en promouvant les bonnes relations avec la hiérarchie, e) faciliter la conciliation entre la vie privée et professionnelle.

Afin d'atteindre ces objectifs l'institut offre ses compétences avant, pendant et après la mise en place du programme de gestion. Afin de développer des outils, la méthode IFAS insiste sur la formation des cadres pendant deux jours, afin qu'ils puissent travailler la motivation et la détection précoce des signes d'absence.

Ils offrent un programme de réintégration au collaborateur de retour d'une maladie, afin de l'accueillir et de faciliter sa réintégration au travail. Il parle d'un entretien de valorisation du collaborateur.

### **Débat dans la commission**

La commission prend note de la décision positive de la Municipalité de ne pas introduire le médecin conseil dans ce programme, car elle avait exprimé ses craintes par rapport au rôle du médecin-conseil du point de vue du respect de la vie privée du collaborateur et de la protection des données. Ainsi pour la commission c'est positif que la Municipalité ait consulté et obtenu le soutien de la commission du personnel de la ville.

Pour certains membres de la Commission le temps accordé à la formation de cadres est insuffisant. Si bien, l'explication de M. Hunziker de l'IFAS est plus claire que celle de la séance précédente, elle reste dans le même registre d'un vendeur qui présente les vertus de son produit. Au moment où nous avons abordé de questions sur la méthodologie et la standardisation de sa méthode, il se perd dans sa propre explication, sur les différences entre la ville/campagne et la Suisse romande/alémanique au niveau de l'absentéisme et l'utilisation de la même méthode IFAS. Certains outils, comme l'entretien de retour du collaborateur malade et les critères de performance sont toujours sources de doutes.

Pour la commission, certains aspects signalés dans notre première discussion restent ouverts et sans réponses, nonobstant, la commission fait confiance à la Municipalité sur le bienfondé de son choix mais exprime son vœu d'être informée sur la marche et les résultats de la mise en place du projet.

Les commissaires prennent acte qu'ils peuvent, à tout moment, interpellier le conseil s'ils considèrent que la mise en place de ce préavis ne correspond pas aux engagements exprimés par la Municipalité.

### **Décision de la commission dans la deuxième séance**

C'est par 6 voix oui et 2 abstentions que la Commission accepte le préavis et recommande au conseil de l'adopter.

### 9. Incidences financières

Les montants à prévoir pour mener ce projet sont les suivants :

#### A) Honoraires de l'ifa

Gestion du projet, conseils, méthodes	Fr.	6'000.-
Animation des formations comprenant :		
Information Municipalité et chefs de service	Fr.	3'500.-
Cours pour les chefs de service	Fr.	5'500.-
Cours pour RH	Fr.	2'750.-
Cours de base pour cadres	Fr.	19'800.-
Cours de perfectionnement pour cadres	Fr.	19'800.-
Total des honoraires	Fr.	<b>57'350.-</b>
Rabais spécial si l'ensemble des prestations est utilisé	Fr.	2'350.-
TVA	Fr.	4'500.-
Frais annexes (transports consultants, frais de cours)	Fr.	1'000.-
Total du mandat ifa	<b>Fr.</b>	<b>60'500.-</b>

#### B) Frais de personnel pour la gestion et le suivi des absences

0,2 EPT de secrétariat, coût annuel (charges patronales comprises)	<b>Fr.</b>	<b>22'400.-</b>
--	------------	-----------------

Les frais du présent préavis seront imputés sur les comptes suivants :

- Honoraires de l'IFA : compte no 1300.3099.01 "Frais formation IFA pour gestion de la santé au travail" (compte à créer).
- Frais de personnel : comptes nos 1300.3011.01 "Personnel DO - traitements" et 1300.3030 à 1300.3050 pour les charges sociales

La commission

BASTIDAS Johnson (Président /FR)



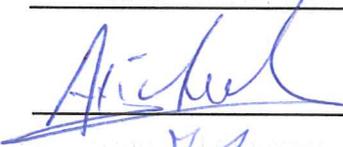
---

DREIER Ellen-Mary (FR)



---

KORKMAZ Ali (PSR)



---

HOXHA Jeton (PSR)



---

GOLLAZ GRILLI Elodie (PLR)



---

MARTINELLI Sandra (PLR)



---

MONTEFUSCO Dylan (UDC)



---

KOCHER Jonas (Les Verts)

---

## CONCLUSIONS

LE CONSEIL COMMUNAL DE R E N E N S,

Vu le préavis No 3-2016 de la Municipalité du 27 septembre 2016,

Où le rapport de la Commission désignée pour étudier cette affaire,

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

**AUTORISE** la Municipalité à entreprendre les mesures pour mettre en place une politique visant la promotion de la santé en entreprise.

**ACCEPTÉ** les charges supplémentaires inhérentes au présent préavis, décrites au chapitre 9 « Incidences financières »

Approuvé par la Municipalité dans sa séance du 26 septembre 2016

AU NOM DE LA MUNICIPALITE

Le Syndic :

Le Secrétaire municipal :

Jean-François CLEMENT (L.S.)

Michel VEYRE