

**Séance du Conseil de Ville du 24 novembre 2025**  
**Préavis du Conseil communal sur les motions**

**Développement de la motion**

**5.10/25**

**« Gestion des heures supplémentaires pour les chefs de service »**

Auteur / e	PLR, Christophe Günter		
But visé	<p>Le groupe PLR demande au Conseil Communal que les chefs de service occupant des fonctions d'encadrement et bénéficiant d'une large autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps ne procèdent plus à la saisie des heures de travail mais soient soumis au régime du forfait jours. A ce titre, leur rémunération inclurait la charge de travail attendue, sans majoration spécifique au titre des heures supplémentaires.</p>		
Préavis	Accepté / e	Refusé / e	Transformée en postulat
Motifs	<p>Contrairement à ce qui est avancé, le personnel de l'administration n'est pas soumis directement à la Loi sur le travail mais au droit public qui régit les conditions et statut du personnel. C'est donc le Règlement du personnel qui s'applique et qui fait foi. Selon la réglementation en vigueur, les chefs de service (ci-après CS) sont des membres du personnel qui ont les mêmes devoirs et obligations que le reste du personnel.</p> <p>De plus, les CS ne sont en principe pas considérés juridiquement comme des personnes avec une fonction dirigeante élevée qui permettrait de déroger aux dispositions établies, ceci au vu des limites décisionnelles et stratégiques auxquelles ils sont soumis.</p> <p>Pour rappel, le Règlement du personnel (ci-après RPers) a été validé après consultation de tous les partis. Dans le cadre du processus de consultation, il n'a pas été souhaité que des dispositions concernant le temps de travail des chefs de service soient appliquées, alors même que cela était une des variantes évoquées dans le processus. Par conséquent, le cadre légal actuel exclut tout régime particulier qui n'est pas inscrit dans le RPers.</p> <p>Les règles en matière de saisie et de gestion des soldes d'heures sont définies de façon uniforme dans le cadre de la réglementation communale (Règlement et ordonnance sur le personnel) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les CS sont soumis au même processus de contrôle que le personnel (temps de travail supervisé de façon périodique par leur chef de département et le Service du personnel). Les CS n'ont pas plus de latitude que le personnel : ils procèdent au timbrage systématique de leurs heures de travail, comme tout membre du personnel de l'administration.</li> <li>- il n'existe aucune dérogation ou liberté attribuée pour inscrire ou « noter des heures supplémentaires » ou des heures de travail non effectives.</li> <li>- le temps de travail au sein de la Municipalité est annualisé et non fixé de façon stricte à 40 heures. Ceci permet des périodes de travail plus importantes mais également de gérer et compenser les éventuels pics de travail, sans que cela ne génère des heures supplémentaires à proprement parler.</li> <li>- Comme pour tout le personnel, les soldes d'heures importants des CS doivent être compensés et cas échéant dûment justifiés auprès de l'autorité d'engagement.</li> <li>- les chefs de service n'ont droit à aucune majoration pour les heures supplémentaires ou hors cadre contrairement aux collaborateurs/trices de l'administration (selon art. 56 al.3, OPers : « Il n'existe aucun droit à une majoration de temps : a) pour les chef-fe-s de service, (...) »)</li> </ul> <p>Les mesures de suivi et de contrôle sont périodiquement mises en œuvre au cours de l'année et permettent une gestion adéquate du volume de travail. Le système actuel démontre tous ses avantages et permet :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de garantir la transparence et d'assurer la traçabilité ;</li> <li>- d'éviter toute subjectivité ainsi que des falsifications et autres abus évoqués ;</li> <li>- d'assurer un excellent suivi et une maîtrise du volume du travail ;</li> <li>- d'éviter toute surcharge chronique ou tout impact négatif sur la santé des personnes concernées.</li> </ul> <p>La rémunération actuelle des chefs de service comprend une prise en compte du niveau de responsabilité attendu, la complexité de la fonction et de divers projets assumés. Elle est donc adaptée au cahier des charges et aux responsabilités importantes assumées par les chefs de service. Par contre, la charge de travail, (à savoir le volume ou le temps de travail réalisé) n'est</p>		

actuellement absolument pas « incluse » ou « couverte » par la rémunération de façon forfaitaire. Ce genre de dispositions n'ont jamais été appliquées au sein de l'Administration et n'ont pas non plus été souhaitées par le législatif dans le cadre du nouveau Règlement du personnel. Par conséquent, modifier les règles établies et exiger du travail non rémunéré de la part des CS impliquerait obligatoirement des modalités compensatoires, soit par l'octroi de jours de congé forfaitaires supplémentaires, soit par l'octroi d'une rémunération supplémentaire (ou une combinaison des deux), comme cela est le cas dans les toutes les administrations qui ont opté pour un tel système pour leurs chefs de service.

Le Conseil communal a mis en place un système de gestion du temps basé sur la confiance et la responsabilisation individuelle et ce, pour l'ensemble du personnel. L'Exécutif fait le constat que cette approche constructive démontre son efficacité, ainsi qu'une plus-value et une reconnaissance accrues pour son personnel. Le Conseil communal ne voit donc à ce jour aucune raison valable de procéder à une modification des règles de gestion du temps de travail, d'une façon générale ou pour les chefs de service en particulier. Si toutefois une telle demande devait être sollicitée par le biais de l'acceptation de la motion par le Conseil de ville, l'Exécutif indique qu'une telle modification passe par une révision des base légales communales, ce qui nécessiterait également la mise sur pied d'un processus de consultation et de participation des représentants du personnel.

Le Conseil communal souhaite garantir une politique de transparence et une gestion de ressources humaines juste et égalitaire. Au vu des éléments évoqués ci-dessous, le Conseil communal préavise par conséquent la présente motion de façon négative et invite le Conseil de Ville à la refuser.