

Document communiqué
en vertu de la Loi sur
l'accès à l'information

Politique du personnel





Lonay, le 12 janvier 2018

Préambule

La Municipalité souhaite à travers sa politique du personnel témoigner de l'importance qu'elle attache à la qualité des services et prestations destinés à sa population et aux sociétés qui sont installées sur son territoire.

A travers ce document, elle présente les orientations qu'elle entend donner à la gestion de son personnel et s'engage à concrétiser progressivement les intentions qu'il contient.

Pourquoi une politique du personnel ?

La Municipalité est convaincue que ses collaboratrices et collaborateurs ont un impact essentiel sur la réalisation des projets retenus et la mise en œuvre d'une grande partie des décisions prises par les autorités.

Elle tient à ce que ses décisions soient suivies d'actions concrètes de qualité pour sa population. Elle doit pouvoir compter sur du personnel compétent, motivé, conscient des effets de ses actions sur la communauté villageoise.

Dans un monde du travail en évolution constante et toujours plus rapide, la Municipalité estime qu'il est nécessaire de tendre au meilleur équilibre possible entre, d'une part les besoins et les contraintes de l'employeur, et d'autre part les besoins et la motivation du personnel. De plus, les attentes de chaque génération doivent être prises en compte afin d'assurer le renouvellement des compétences nécessaires et les remplacements qui ne manqueront pas de se présenter.

La politique du personnel est précisée dans le règlement du personnel qui est adopté par le Conseil communal et dans des directives complémentaires si nécessaires.

Quels défis pour la Commune de Lonay ?

Au centre des préoccupations de la Municipalité de Lonay figurent le maintien et le développement d'un cadre de vie agréable pour la population. Les prestations offertes doivent être opportunément adaptées aux besoins des usagers tout en assurant la gestion des ressources à disposition avec parcimonie, dans un esprit de durabilité, avec efficacité.

L'administration communale doit et devra pouvoir répondre à l'évolution des moyens de communication et des technologies, notamment numériques. Cette évolution devra être assurée dans le maintien de relations humaines harmonieuses et d'une cohésion villageoise de qualité.

Dans un souci d'adaptation et une volonté de rester en phase avec un environnement en mutation, la Municipalité souhaite aborder les problématiques et défis qui se posent dans une attitude positive.



Comment travailler ensemble ?



La Municipalité tient à assumer son rôle en matière de responsabilité sociétale. Elle entend développer chez son personnel une attitude citoyenne.

Elle promeut des valeurs telles que le respect, la politesse et la bienveillance dans les rapports humains. Elle attend de son personnel un comportement intègre et loyal envers l'administration et la population. Celui-ci aura à cœur de démontrer un haut niveau de préoccupation en regard de la qualité du service fourni aux usagers et du respect des normes ou valeurs en vigueur.

Elle place la confiance réciproque, la solidarité et la coopération au centre des relations de travail.

La créativité et l'esprit d'initiative du personnel sont encouragés afin d'apporter des solutions innovantes aux problèmes qui se posent. En cela, la Municipalité est consciente que l'erreur est possible et que celle-ci doit devenir une source d'apprentissage.

La Municipalité tient à offrir un cadre de travail agréable, stimulant. Elle souhaite permettre à chaque collaboratrice et collaborateur une possibilité d'évolution personnelle et professionnelle. Elle encourage l'expression de la reconnaissance et la valorisation du travail effectué.

Engagement et intégration du personnel

La Municipalité veille à ce que les besoins en personnel soient analysés et anticipés de manière à ce qu'elle dispose des compétences et forces lui permettant d'accomplir son programme de législature et toutes les tâches qui lui incombent, de manière ponctuelle et optimale.

Pour cela, elle adopte et met en œuvre une procédure d'engagement claire, précise, équitable, connue de toutes les personnes concernées. Une description de fonction, adaptée et évolutive, précise le profil recherché et les compétences attendues, ainsi que la mission et les responsabilités principales à assumer.

Le recrutement est effectué en recourant aux canaux usuels adaptés les plus performants. Les techniques retenues veillent à assurer la bonne correspondance entre la personne et les exigences du poste à pourvoir.

Une attention toute particulière est apportée à l'accueil et à l'intégration du personnel.

Principes managériaux

Les missions, les responsabilités et les objectifs du personnel sont clairement fixés dans le respect des priorités de la Municipalité.

Toute personne ayant une responsabilité d'équipe veille à favoriser des conditions fertilisant la motivation des collaboratrices et collaborateurs. Elle favorise la délégation des tâches encourageant la responsabilisation et la prise d'initiative. Elle vise à faire croître la cohésion, l'esprit d'équipe, la confiance et la coopération. Dans ce sens, un dialogue régulier est instauré entre les personnes et leur hiérarchie.



Un temps d'échange privilégié a lieu périodiquement. Ses objectifs sont de reconnaître et d'évaluer les compétences, l'implication et le travail accompli, que cela soit de manière autonome et en équipe. Ce moment permet également au personnel de communiquer son

degré de satisfaction et de faire part de ses vœux en matière de développement personnel et professionnel.

La Municipalité propose et met en œuvre des mesures permettant de pérenniser ou de faire progresser la qualité délivrée individuellement et par l'équipe.

Développement des compétences et évolution professionnelle

La Municipalité prête une attention particulière au développement des compétences nécessaires à son personnel, en termes de savoir, de savoir-faire et de savoir-être, en lien avec le contexte du travail et son évolution.



La Municipalité soutient activement la formation continue et les formations certifiantes. Elle s'engage dans la formation des jeunes et de personnes en transition, en offrant régulièrement des places d'apprentissage ou de stage.

Dans la mesure du possible, les formations visent à être bénéfiques aux collaboratrices et collaborateurs, dans une perspective également de maintien de leur employabilité, dans une juste adéquation avec les besoins de l'organisation.

La Municipalité souhaite pouvoir non seulement attirer les compétences nécessaires, mais également les conserver en son sein. Pour ce faire, elle encourage l'évolution professionnelle chaque fois qu'une situation conforme aux besoins actuels ou futurs se présente.

Environnement de travail

La Municipalité favorise les meilleures conditions de travail possibles, tant au niveau des outils, des équipements que du cadre de travail. Elle cherche les solutions optimales personnalisées afin de favoriser l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Par une politique de prévention active et de promotion de la santé, la Municipalité veille au bien-être du personnel et à sa sécurité. Elle vise à réduire les risques d'accident au travail ou de maladie professionnelle. Elle met également en place les mesures destinées à assurer, conformément aux dispositions légales, l'intégrité physique et psychique du personnel.

La Municipalité s'engage à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes.

Communication interne

La Municipalité met l'accent sur le dialogue, l'écoute et l'expression de soi, dans le but de favoriser la confiance. Elle encourage le développement d'un climat bienveillant entre les personnes, mais également entre les autorités et le personnel. Pour cela, elle développe une communication active entre les services, les personnes, favorisant les faits, l'expression des ressentis et mettant l'authenticité au centre afin d'éviter l'émergence et la circulation de rumeurs. Elle garantit une information accessible à tout le personnel.

Elle intervient avec diligence, lucidité et discernement dans les éventuels conflits.

Le personnel est encouragé à faire part de ses observations et propositions à sa hiérarchie.



Rémunération

La Municipalité défend le principe d'un processus de rémunération équitable, transparent et global. Elle propose à l'ensemble de son personnel des prestations sociales attractives.

Processus de soutien

Le/la secrétaire municipal/e assure la coordination en matière de gestion des ressources humaines et de gestion administrative du personnel, ceci en étroite collaboration avec le/la Syndic/que. Un support de gestion des données fiable et d'utilisation aisée facilite cette mission.



Il/elle informe la Municipalité de tout écart important entre les intentions décrites dans la politique du personnel et la réalité vécue au sein de l'administration communale. Dans la mesure de ses compétences et possibilités, il/elle propose des solutions aux problèmes rencontrés ou des orientations de développement judicieuses.

La Municipalité édicte un cadre réglementaire précisant les pratiques de gestion des ressources humaines et définissant les droits et devoirs de l'employeur et de l'employé, de manière à entretenir une saine collaboration.

Adopté par la Municipalité lors de sa séance du 12 février 2018.

Présenté au personnel communal le 21 mars 2018.

Au nom de la Municipalité

Le syndic :


P. Guillemain



La secrétaire municipale :


C. Carrara