

No 15/22 bis

Rapport de la commission chargée d'étudier le préavis municipal relatif à la motion « Pour une protection du personnel communal en tant que lanceur d'alerte »

Vallorbe, le 1er décembre 2022

Monsieur le Président,
Mesdames les Conseillères et Messieurs les Conseillers,

La commission composée de Mesdames Armelle Favre et Glawdys Monnin ainsi que Messieurs Fabien Ecuyer, Yann Jaillet (Président) et Alain Kolly (rapporteur) s'est entretenue avec Monsieur le Syndic Stéphane Costantini, le 08 novembre 2022, puis a tenu séance à cette même date.

La commission tient à remercier Monsieur le Syndic pour sa présentation et ses précisions.

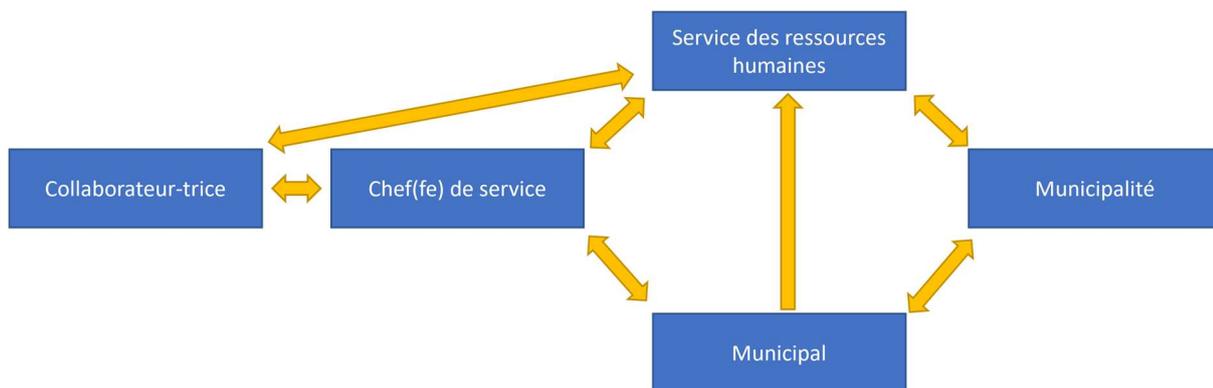
En date du 1^{er} novembre 2021, Monsieur Yann Jaillet, conseiller communal, déposait une motion demandant à la Municipalité de soumettre à une commission un projet de réglementation qui permette de protéger les employés communaux qui seraient à considérer comme lanceurs d'alerte.

Une lanceuse ou un lanceur d'alerte est une personne qui attire l'attention de l'autorité compétente sur des comportements contraires aux règles, des abus ou des actions illégales dont elle a connaissance.

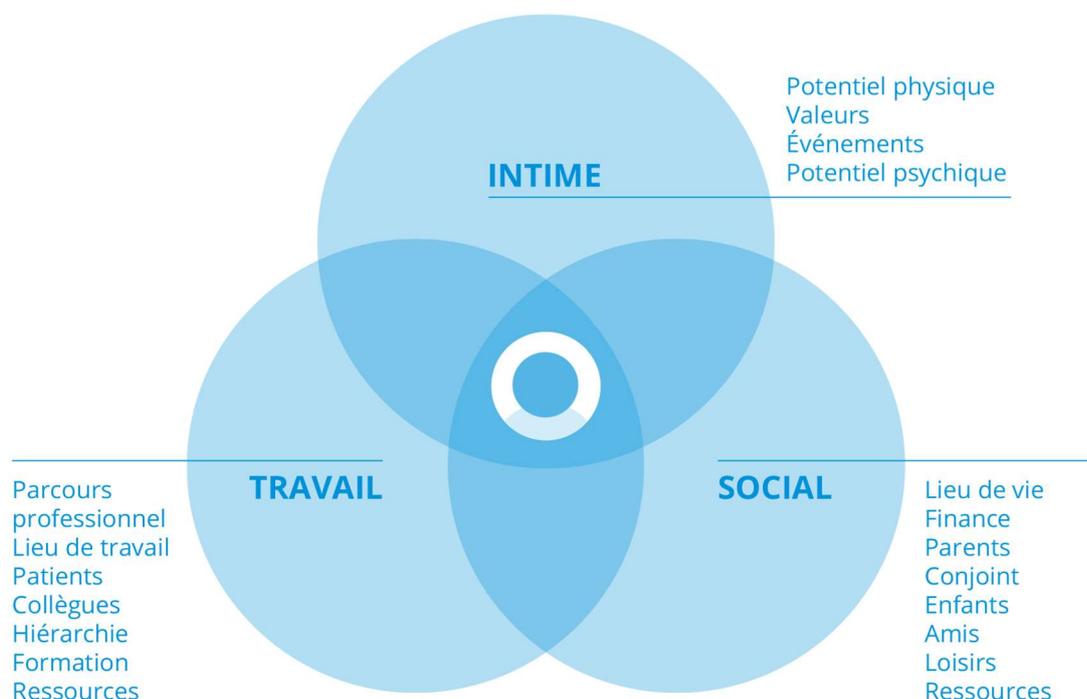
En Suisse, il n'existe aucun cadre fédéral pour protéger uniformément les lanceurs d'alerte du secteur public ou privé. Ils ne sont donc pas spécifiquement protégés contre d'éventuelles représailles découlant d'une dénonciation, avec des conséquences pouvant aller du harcèlement moral au licenciement.

Au-delà de ces cas graves, avec environ 50 employés, l'administration communale, comme tout employeur, a plus souvent affaire à de simples conflits inter-employés et malgré la mise en place d'un service des ressources humaines en novembre 2018, force est de constater que ce service n'est trop fréquemment consulté que lorsque la situation a déjà atteint un niveau problématique important.

Le schéma ci-dessous représente le mode actuel de traitement d'un conflit au sein de l'administration communale.



Afin de pouvoir intervenir le plus souvent possible en amont et prévenir les risques psychosociaux au travail, la Municipalité a décidé de souscrire dès le 1^{er} janvier 2023 un contrat avec la société CRST (Centre Régional de Santé au Travail). Le terme « santé » est à prendre au sens large et couvre tant la sphère professionnelle que sociale ou personnelle, soit une vision globale conjuguée à un statut neutre et protégé par le secret médical. Son principe de base est d'« Agir principalement en amont de l'absence en mettant en place une série de prestations »



Dans le cadre de ce contrat, le CRST propose les prestations suivantes :

Permanence santé : Tout employé qui aurait des questions, des préoccupations ou des difficultés relatives à sa santé au travail pourra prendre contact avec un spécialiste de la permanence santé qui pourra orienter, conseiller et dépister un problème éventuel.

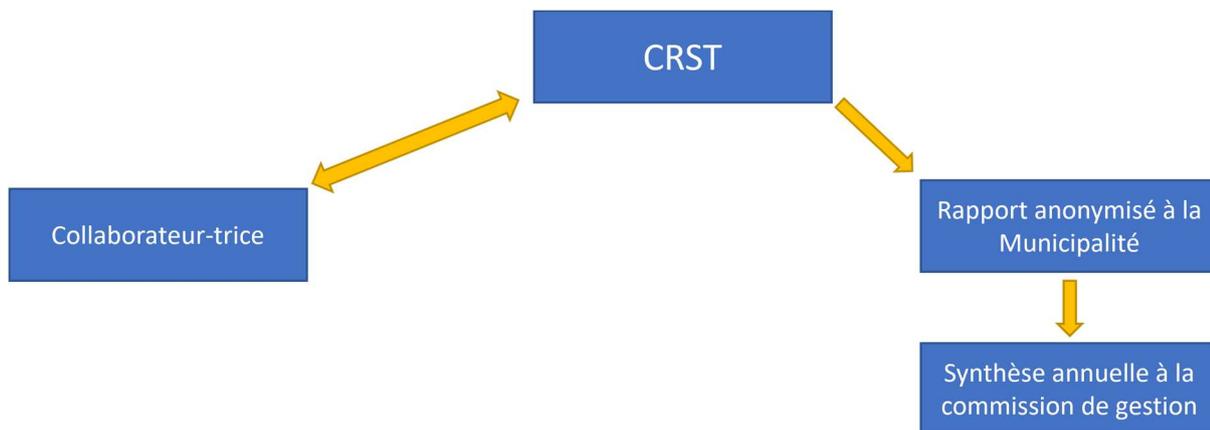
Personne de confiance : Préconisée par la doctrine comme moyen de prévention du mobbing ou du harcèlement dans la Commune, cette « personne de confiance », intégralement externe à la Commune, pourra être jointe par tout-e employé-e en cas de conflit relationnel.

La confidentialité des entretiens est garantie tout comme le fait qu'aucune action ne soit entreprise sans l'accord explicite de l'employé.

Les coûts annuels de ces prestations sont de l'ordre de Fr. 2500.- par an, financés par le budget de fonctionnement de la Commune. Cela représente Fr. 50.- par employé communal. Cette somme est fixe et ne dépend donc pas du nombre de cas rencontrés dans l'année.

Le CRST établira un rapport annuel anonymisé afin de respecter la confidentialité du personnel communal ayant bénéficié de leurs services tout en attirant l'attention de l'Autorité sur les problèmes éventuels, ce qui permettra également à la Municipalité d'apporter des corrections à sa gestion du personnel, en cas de besoin. Une copie de ce rapport sera également transmise à la Commission de gestion chaque année.

Cette entreprise sera donc apte à aider à régler la plupart des conflits de personnes, d'en déterminer le sérieux et de préserver l'anonymat des personnes en cas de retour et ce, en dehors de la structure et de la hiérarchie communale. L'intervention s'illustre ainsi :



Le CRST garantit la neutralité, la confidentialité, une permanence téléphonique 5 jours/7, un soutien psychologique et social, une prise en charge des problèmes de santé ayant un impact sur le lieu de travail, le respect des bases légales et un appui pour l'encadrement en cas de besoin (gestion des conflits / mobbing) dans le respect des bases légales.

Ce nouvel avantage sera présenté au personnel communal, au cours d'une séance à laquelle la Municipalité ne participera pas, afin de créer un climat de confiance entre les employés communaux et le CRST, neutre et impartial.

En conclusion, la commission salue cette solution qui permet non seulement de protéger les lanceuses ou lanceurs d'alerte mais l'ensemble du personnel communal et se réjouit de cette collaboration. Cette dernière remplissant le but de la motion déposée en novembre 2021 et offrant un service étendu en faveur du personnel communal, la commission vous propose donc, à l'unanimité de ses membres, de voter le texte suivant :

Le Conseil Communal de Vallorbe

- vu le préavis n° 15/22 de la Municipalité ;
- ouï le rapport de la commission chargée de l'étudier ;
- considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour ;

décide

- 1- de renoncer à l'établissement d'un règlement communal spécifique pour protéger les lanceuses et lanceurs d'alerte ;
- 2- d'autoriser la Municipalité à mandater une société spécialisée pour mettre en places des services de permanence santé et de personne de confiance, destinés au personnel communal.

Veillez agréer, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Conseillers, nos salutations distinguées.

Pour la commission :

Yann Jaillet
Président

Alain Kolly
Rapporteur