



PRÉAVIS No 01/2008

du Comité de direction

**AU CONSEIL INTERCOMMUNAL
de l'Association «Sécurité dans l'Ouest lausannois»**

Règlement du personnel

Préambule

Le préavis tel que présenté n'a subi aucune modification jusqu'au paragraphe libellé "Retrait du préavis". La nouvelle version débute en page 5.

Introduction

Depuis le 1^{er} janvier 2008, les policiers employés par les communes du district de l'Ouest lausannois travaillent pour le compte de l'Association «Sécurité dans l'Ouest lausannois». Un point fondamental n'a cependant pas encore été réglé, celui du statut des employés. A ce jour, certains collaborateurs œuvrant pour l'Association travaillent 40 heures par semaine, d'autres 42h, certains bénéficient d'indemnités pour inconvénients de fonction plus élevées que celles de leurs collègues, alors même qu'ils effectuent les mêmes horaires avec les mêmes difficultés. Cette situation, acceptée par les agents provisoirement, ne saurait durer trop longtemps. Il est dès lors essentiel que le statut du personnel de l'Association puisse être mis en œuvre dans les meilleurs délais.

Le statut du personnel de l'Association de communes «Sécurité dans l'Ouest lausannois» constitue le fondement des rapports entre employeur et employés. A ce titre, il justifie une attention et un soin approfondis. Dans le même sens, l'explication des fondements de sa conception nécessite quelques développements.

Le statut du personnel, une fois adopté par le Conseil intercommunal, sera soumis au Conseil d'Etat. Une fois l'aval du gouvernement obtenu, le personnel travaillant aujourd'hui pour l'Association tout en étant encore employé par les communes sera transféré au nouvel employeur.

Les termes collaborateur ou employé sont utilisés indifféremment pour des personnes de sexe masculin ou féminin aux seules fins d'éviter d'alourdir le texte.

Historique

Pour permettre à l'Association de fonctionner depuis le début de l'année 2008, les travaux de mise en œuvre ont, évidemment, débuté bien avant. Il en est ainsi notamment pour les répertoires de matériels, pour le calcul de la clé de répartition ou encore pour l'élaboration du statut du personnel.

La première version de ce statut a ainsi été élaborée par un groupe de travail au sein duquel figuraient notamment les chefs du personnel des communes d'Ecublens et de Renens. Cette première version a été rédigée en septembre 2006 et a constitué la base du travail qui vous est aujourd'hui soumis.

Au cours de très nombreuses réunions qui ont eu lieu entre septembre 2006 et juin 2007, le projet a subi plusieurs modifications et précisions de façon à aboutir à un accord entre représentants politiques et chefs opérationnels des communes et polices de l'Ouest lausannois. Rappelons que ce n'est que le 28 juin 2007 que la dernière des communes a formellement donné son accord à la mise en œuvre de l'Association.

Durant l'été 2007, présumant que le Conseil d'Etat allait donner son aval à la mise en œuvre de l'Association, un très important travail de comparaison entre le statut tel qu'élaboré par le groupe de travail et ceux en vigueur dans les autres grands corps de police du canton de Vaud a été entrepris.

Suite à ce travail, le Comité de Direction a, le 18 août 2007, constitué un nouveau groupe de travail chargé de finaliser une proposition de statut du personnel. Il comprenait deux représentants du Comité de Direction (Mme Wyssa – Bussigny et M. Lasserre – Prilly), deux chefs du personnel (Mme Oliva – Ecublens et M. Robert – Renens) et deux chefs de police (cap Jaunin – Prilly et cap Séchaud – Renens).

Au cours de trois nouvelles séances, ce groupe de travail a entériné quelques modifications, tenant compte de l'expérience des autres employeurs de policiers, qui viennent de créer (Police Riviera) ou de réviser (Lausanne, canton de Vaud) leurs statuts.

Une fois ce travail terminé, le Comité de Direction a adopté la proposition émanant de ce groupe de travail comme étant la base des négociations que le Comité souhaitait entreprendre avec le personnel. Le Comité de Direction, dans sa séance du 24 octobre 2007, a mandaté Mmes Wyssa et Oliva ainsi que MM. Lasserre et Séchaud pour négocier le statut avec une délégation du personnel, également composée de 4 membres, laquelle a immédiatement reçu le statut afin de se préparer à ces négociations.

Au cours de séances qui ont eu lieu les 15 novembre, 6 et 13 décembre 2007, ainsi que le 17 janvier 2008, les négociateurs des deux parties sont parvenus à se mettre d'accord sur le texte tel qu'il est soumis au Conseil intercommunal aujourd'hui. Signalons que parmi les négociateurs de la commission du personnel siège le Président de la section «La Côte» de la Fédération suisse des fonctionnaires de police (FSFP), section qui regroupe les policiers syndiqués oeuvrant dans les communes de l'Ouest lausannois.

Principes de base

Dans le cadre de l'élaboration du statut du personnel, le Comité de Direction a voulu créer un statut moderne, intégrant les policiers et les collaborateurs civils dans une entité nouvelle, faisant la synthèse de l'ensemble des particularités de sept employeurs différents et trouvant les plus grandes convergences possibles, tant sur le plan salarial qu'en matière de relations institutionnelles.

Plus concrètement, les principes de base ayant guidé l'élaboration des statuts sont les suivants :

- équité : tous les collaborateurs de l'Association sont logés à la même enseigne, quelle que soit leur provenance.
- précision : tous les collaborateurs travaillent dans un cadre précis, avec un descriptif de fonctions.
- collaboration : les collaborateurs ont été consultés dans le cadre de l'élaboration des statuts; ils sont reconnus comme partenaires du Comité de Direction en cas de conflit collectif de travail. Ils sont aussi partenaires de l'Association lorsqu'il s'agit de modifier les conditions socioprofessionnelles des employés.
- protection : les collaborateurs qui encourent un risque du fait de leur mission sont protégés et le Comité de Direction prend toutes les mesures nécessaires pour éviter de devoir transmettre des informations mettant en péril les collaborateurs.
- valorisation : la pénibilité du métier de policier est prise en compte à sa juste mesure et une indemnité pour inconvénient de service est prévue dans le statut. Dans le même sens, une 5^{ème} semaine de vacances est accordée aux employés. L'augmentation annuelle, qui est pour moitié fonction de l'expérience et pour l'autre moitié de la qualité des prestations fournies, constitue aussi une manière de valoriser les employés.

- diligence : la suspension d'un employé ne peut excéder 3 mois, au-delà de quoi une décision doit être prise par le Comité de Direction. Cela permet d'éviter une déstabilisation excessive des collaborateurs lorsqu'ils sont mis en cause pénalement, ce qui peut arriver dans un métier où l'utilisation de la force est partie intégrante du travail.

Ces principes de base ont fait l'objet d'une traduction en articles spécifiques dans le cadre du statut du personnel. Ils en constituent les axes forts et sont complétés par un corpus de normes nécessaires dans tous les domaines traditionnels des relations entre employeurs et employés.

La notion de nomination (impossibilité pour l'employeur de se séparer d'un collaborateur) n'a pas été retenue dans le cadre de ce statut. Par contre, des protections sont mises en place afin d'éviter tout licenciement abusif. Au chapitre des mesures disciplinaires, il est ainsi clairement exprimé que l'employé doit être entendu avant toute décision le concernant. S'agissant du renvoi d'un collaborateur, il ne peut être prononcé qu'après un avertissement resté sans effet. Le Comité de Direction considère qu'il peut exister, occasionnellement, des circonstances au cours desquelles les rapports de service ne peuvent être poursuivis. Dans ces circonstances, qui devraient n'être que fort rares, il est nécessaire que le Comité de Direction puisse prendre les décisions adéquates, après avoir entendu les arguments de la personne ne donnant pas satisfaction. Par contre, le fait que le Tribunal administratif vaudois soit compétent pour juger de l'éventuelle irrégularité du licenciement d'un collaborateur constitue une garantie que des décisions de ce genre ne sauraient être prises à la légère.

Suite des travaux

Dans le même temps que la procédure d'acceptation des statuts est en cours sur la scène institutionnelle, les travaux se poursuivent en termes d'élaboration des futurs contrats de travail des employés.

Le Comité de Direction est ainsi en train de déterminer le montant des indemnités pour inconvénients de fonction et ce en rapport avec chacune des fonctions de l'Association. Ce montant ne sera pas identique pour tous les employés, dans la mesure où la pénibilité n'est pas équivalente selon la fonction occupée. En parallèle, le Comité de Direction colloque chacune des fonctions dans une des cinq classes de fonctions déterminées, qui vont de personnel sans formation certifiée à cadre dirigeant de l'Association.

Le Comité de Direction, fidèle à sa politique de dialogue avec le personnel, a mis en œuvre un processus de discussion avec la commission du personnel, afin d'entendre les avis, remarques et commentaires des futurs employés. Elle tiendra compte, dans la mesure du possible et de ses moyens, des revendications exprimées dans ce contexte. Par contre, le Comité de Direction décide seul, au final.

Une fois ces deux actions terminées, le Comité de Direction élaborera les contrats de travail des collaborateurs et, sitôt que possible, transmettra les contrats aux futurs employés. En accord avec les communes, qui sont dûment prévenues que le transfert du personnel est prévu pour le 1^{er} juillet 2008, le délai de résiliation des contrats ne sera pas respecté.

Le Comité de Direction ne veut en aucune manière devoir demander aux communes de licencier leurs collaborateurs. Il souhaite, bien au contraire, mettre en place un système de convention de transfert, dont les modalités doivent encore être précisées. Ainsi, les employés seront transférés sans avoir un quelconque acte administratif à rédiger. Ils seront appelés à signer une lettre de démission et un nouveau contrat de travail qui lui seront transmis dans la même enveloppe.

Retrait du préavis 01/2008

Alors que la Commission du Conseil intercommunal avait déjà largement planché sur le préavis 01/2008, le Comité de Direction a décidé de retirer le dit préavis lors de sa séance du 12 mars 2008. Cette décision est la conséquence de la réception, un jour plus tôt soit le 11 mars, de l'analyse du statut du personnel par les juristes du SeCRI (Service vaudois des communes et relations institutionnelles). Cette analyse comportant un nombre relativement important de remarques, suggestions et commentaires, le Comité de Direction a préféré peaufiner le travail de préparation du règlement, avant de le proposer à nouveau au Conseil intercommunal. Dans le même temps, le Comité de Direction a aussi reçu les considérations des juristes du SeCRI par rapport à une question posée par le Président du Conseil intercommunal, portant sur l'annexion au statut du personnel des éléments de base permettant la fixation du salaire des collaborateurs. Tenant compte de la réponse de l'Administration cantonale stipulant que ces éléments doivent figurer dans le préavis, le Comité de Direction les a intégrés dans l'élaboration du présent document.

Afin d'envisager la suite des travaux dans le respect du calendrier envisagé, la Présidente du Comité de Direction et le Commandant de la Police de l'Ouest lausannois ont rencontré les juristes du SeCRI en date du 17 mars. Au cours de cette rencontre, il est rapidement apparu que les problèmes qui se posaient avaient essentiellement trait à des questions de formulations et de clarification de certains points. Au final, il apparaît que la faiblesse principale de la première version proposée était d'avoir pour auteurs des personnes spécialisées dans d'autres domaines que la rédaction de textes juridiques.

Il convient de relever, par contre, que les grandes options politiques et administratives proposées dans le cadre de ce statut n'ont pas été remises en question. Pour cette raison, la très grande majorité des remarques ont été suivies et entérinées dans l'annexe au présent préavis.

Ainsi, la transformation du "statut" en "règlement" constitue une précision, d'importance certes, mais n'entraîne aucun changement par rapport au choix politique initial. La notion de statut est réservée à des textes prévoyant la nomination alors qu'il s'agit d'un règlement dans les autres cas. La différence entre les deux réside dans la méthode d'engagement des collaborateurs et dans les instances appelées à se prononcer en cas de conflit de travail. Dans le cas du présent règlement, l'article 81 précise que, d'un commun accord, l'employeur et le collaborateur considèrent que les conflits de travail doivent être soumis à la Cour de Droit administratif du Tribunal cantonal. L'option initiale de renoncer à la nomination est donc maintenue.

Afin d'éviter aux membres du Conseil intercommunal le fastidieux travail de comparaison entre la première et la seconde version du statut devenu règlement du personnel, ce travail vous est proposé ci-après. Le tableau qui suit comporte quatre colonnes, soit celle du numéro de l'article modifié (ou non modifié), celle de la première version du statut, celle du nouveau règlement proposé et enfin le commentaire évoquant les raisons de la modification. Lorsque la colonne est vide, c'est soit que l'article est entièrement nouveau, soit qu'il paraît inutile d'entrer dans des détails. Du point de vue politique, il apparaît ainsi que la différence entre «employé» et «collaborateur» est plus sémantique que fondamentale et ne nécessite pas des commentaires à chaque article.

Tableau de comparaison du statut et du règlement du personnel

Articles	Statut du personnel (version antérieure)	Règlement du personnel (nouveau)	Remarques
Préambule	Le texte en question se trouvait dans l'article 1.		La remarque contenue dans ce préambule est réglée par un droit supérieur auquel il est fait référence. D'un point de vue strictement légal, cette explication n'est pas nécessaire. D'un point de vue symbolique et politique, l'éclaircissement paraît nécessaire. Pour concilier les deux points de vue, la solution du préambule est la plus adéquate, puisque faisant partie du règlement, mais pas du texte réglant les rapports entre employeur et employé.
1.			Sur la base des recommandations des juristes du SeCRI, consultés sur ce point, la notion de collaborateur semble être plus adéquate que celle d'employé, pour des questions de technique législative. Par conséquent, le terme "collaborateur" est utilisé dans tout le règlement.
2 - 3 - 5 - 21 - 24 - 25 - 33 - 34 - 42 - 43 - 44 - 45 - 48 - 49 - 54 - 60 - 61 - 62 - 68			Ces articles restent inchangés.
4 - 14 - 15			Les termes personnel et employés sont remplacés par "collaborateur".
6.	<p>Il est exigé du candidat pressenti la production d'un extrait de casier judiciaire et de l'office des poursuites.</p> <p>De même, il peut être exigé que le candidat subisse un examen médical aux frais de l'employeur.</p> <p>L'engagement est confirmé par écrit, précisant la nature de l'activité, la date d'entrée en fonction, les conditions de traitement et d'engagement.</p> <p>Le futur employé reçoit le présent statut ainsi que les dispositions d'application et toute information spécifique relative à son activité s'il y a lieu.</p>	<p>Les candidats doivent produire un extrait de casier judiciaire et de l'office des poursuites.</p> <p>Il peut être exigé que le candidat subisse un examen médical. Cet examen a lieu aux frais de l'employeur.</p> <p>L'engagement est confirmé par contrat de droit administratif écrit, précisant la nature de l'activité, la date d'entrée en fonction, les conditions de salaire et d'engagement.</p> <p>Un fois engagé, le collaborateur reçoit le présent règlement ainsi que les dispositions d'application et toute information spécifique relative à son activité.</p>	La précision que l'engagement est confirmé par contrat de droit administratif écrit permet d'exprimer que les relations entre employeur et collaborateur relèvent du droit administratif, différentes de celles régissant les rapports de droit privé prévalant hors du secteur des administrations publiques.
8.	Un emploi dont la durée prévisible est inférieure à un an fait l'objet d'un contrat de durée déterminée au sens de l'article 334 CO.	Un emploi dont la durée est prévisible fait l'objet d'un contrat de durée déterminée au sens de l'article 334 CO.	La limitation à une année figurant dans la version antérieure est abolie. Rien ne s'oppose à ce qu'un contrat dont la durée est prévisible puisse être plus long qu'une année.

Articles	Statut du personnel	Règlement du personnel	Remarques
9.	<p>Les policiers et les assistants de police sont seuls concernés par cet article.</p> <p>Si l'employé démissionne ou, si par sa faute, les rapports de service prennent fin d'une autre manière dans les cinq ans qui suivent son assermentation ou la fin de sa formation, il est tenu de rembourser, sauf circonstances particulières, une partie des frais que sa formation initiale a occasionné à l'Association.</p>	<p>Lorsque le collaborateur démissionne ou si, dans les cinq ans qui suivent l'assermentation ou la fin de la formation du collaborateur, l'employeur met fin aux rapports de service pour des motifs qui sont imputables au collaborateur, ce dernier est tenu de rembourser, sauf circonstances particulières, tout ou partie des frais que sa formation a occasionné à l'Association.</p>	<p>Le souci d'égalité de traitement contraint d'étendre à l'entier des collaborateurs le remboursement de tout ou partie des frais de formation. Il va de soi que ces remboursements ne seront cependant liés qu'à des formations initiales de policiers ou à des formations complémentaires permettant l'acquisition d'un diplôme complémentaire.</p>
7 - 10 - 11 - 13 - 18 - 20 - 27 - 29 - 31 - 36 - 39 - 40 - 41 - 50 - 53 - 57 - 58 - 59 - 64 - 65 - 66 - 69 - 70 - 71 - 72 - 73 - 75 - 77 - 80			<p>Seul le vocabulaire de ces articles est changé.</p>
12.	<p>...des boissons alcoolisées sur le lieu de travail et durant l'activité.</p>	<p>...des boissons alcoolisées ou des produits stupéfiants pendant la durée de son service et ne pas arriver sous l'influence de ces substances sur les lieux sur lesquels il est appelé à exercer son activité professionnelle.</p>	<p>Une ligne relative à la consommation de stupéfiants est rajoutée.</p>
16.	<p>... en informera préalablement l'Etat-major</p>	<p>...en informera préalablement le Comité de Direction</p>	<p>Dans le cadre du règlement, le Comité de Direction est le seul interlocuteur des collaborateurs en matière de relations de travail. Cela inclut toute la partie disciplinaire.</p> <p>Le Comité de Direction peut ensuite déléguer cette compétence à l'Etat-major, par ex. dans le Règlement d'application.</p>
17 - 18			<p>Ces deux articles sont inversés pour des raisons de techniques législatives.</p>
19			<p>Les deux catégories sont inversées, la première dans le nouveau règlement concernant plus de collaborateurs que la seconde. Là encore, il s'agit d'un point technique.</p>
22.	<p>.. trois semaines</p>	<p>... 1 mois pendant une année de service</p>	<p>L'augmentation de 3 semaines à 1 mois correspond à ce que prévoit le code des obligations. Il n'est pas possible de déroger à cette disposition.</p>
23.		<p>.. sont réservés les éventuels présents d'usage.</p>	<p>Cette disposition permet aux collaborateurs d'accepter un éventuel petit cadeau par exemple lorsque des administrés souhaitent les remercier pour le travail qu'ils ont réalisés.</p>

Articles	Statut du personnel	Règlement du personnel	Remarques
26.	Le comité de direction et les employés respectent la paix du travail. Par conséquent, il est interdit à l'employé de se mettre en grève ainsi que d'y inciter d'autres membres du personnel. En cas de conflit, la commission du personnel est compétente pour dialoguer et négocier avec le comité de direction.	Le droit de grève est subordonné, pour les collaborateurs rattachés au corps de police, au maintien d'un service minimum. Le comité de direction en édicte les modalités d'application. (...) La loi du 28 octobre 2003 sur la prévention et le règlement des conflits collectifs est applicable pour le surplus.	Les articles 28 Cst et 23 Cst-VD prévoient que le droit de grève est garanti. Il n'est pas possible d'être plus restrictif dans le cadre de ce règlement. Par contre, il est possible d'instaurer un service minimum. Enfin, la disposition se réfère désormais à la Loi sur la prévention et le règlement des conflits du travail qui oblige les collaborateurs et l'employeur à tenter la conciliation avant de se mettre en grève, ce qui constitue une garantie que la grève sera considérée comme l'ultime moyen en cas de conflit.
28.	Si l'employé concerné par des mesures prévues à l'alinéa premier est impliqué en qualité de prévenu pour des faits relevant de la même affaire, l'anonymat dont il aura pu bénéficier durant l'enquête pourra prendre fin sur décision de l'autorité de jugement devant laquelle il sera, cas échéant renvoyé.	Lorsqu'un collaborateur encourt des risques personnels ou pour sa famille du fait de sa mission, l'autorité hiérarchique, en accord avec le comité de direction, les autorités de poursuite ou de jugement, prend les dispositions utiles pour le protéger.	Seule l'autorité de poursuite et de répression pénale est compétente en la matière.
30.		les rétributions spéciales s'il en remplit les conditions d'octroi	Pour des questions de technique législative, il est indispensable que ces rétributions spéciales prévues à l'article 40 apparaissent dans cet article également.
32.		... qui est annexée au présent règlement et en fait partie intégrante	Le Conseil intercommunal est aussi appelé à se prononcer sur les échelles salariales de l'Association.
35.	L'échelle des traitements est modifiée en conséquence.		Cette disposition est supprimée, elle constitue un travail inutile et fastidieux sans avoir de conséquence, ni normative, ni pratique.
37	l'employé a droit à une augmentation prévue par l'échelle des fonctions.	le collaborateur a droit à une augmentation prévue dans le règlement d'application.	Pour des questions techniques, il est préférable de renvoyer le droit aux augmentations à une disposition réglementaire plutôt qu'à l'échelle des fonctions.
37 - 38		Le comité de direction peut, dans des cas exceptionnels, en dérogation à l'article 37 alinéa 1, décider de ne pas verser une augmentation annuelle en cas d'incapacité ou d'insuffisance constatée.	La disposition ci-contre est déplacée de l'article 37 à l'article 38 pour améliorer la cohérence du texte.
46.		L'article 20 al. 3 du présent règlement est réservé.	Pour des questions techniques, il est préférable de mentionner cette réserve dans cet article.
47	Une assurance complémentaire LAA garantit le salaire à 100% pour toute la durée de l'incapacité de travail.		Cette disposition est supprimée dans la mesure où elle est contradictoire avec l'alinéa b de l'article 46. Le salaire est garanti à 80 % et les collaborateurs peuvent souscrire une assurance complémentaire.

Articles	Statut du personnel	Règlement du personnel	Remarques
51.	... pour cause de service militaire pour cause de service obligatoire	Il est préférable d'étendre cet article à tous les services obligatoires.
52.	Le personnel non soumis à la CIP est assuré au minimum LPP, aux conditions fixées par la loi.		A l'exception de collaborateurs travaillant pour une durée de moins de trois mois, tous les collaborateurs sont assurés auprès de la CIP. Ce complément n'a donc pas de portée, il est préférable de le supprimer.
55.	Le report des vacances d'une année sur l'autre est autorisé jusqu'au 31 mars de l'année suivante.		Le droit aux vacances se prescrit par 5 ans, vu la teneur de l'article 329c al. 1 CO. Il est donc nécessaire de supprimer la disposition initialement prévue dans les statuts.
56.	Le collaborateur absent durant toute une année n'a pas droit à des vacances	La réduction est alors ensuite de 1/12 du droit annuel pour chaque mois complet d'absence.	En supprimant la phrase de la colonne de gauche et en complétant celle de la colonne de droite, les dispositions légales sont respectées.
63.		"... la liberté syndicale"	Sur ce point, voir la remarque figurant en regard de l'article 26.
67.		L'article 81 du présent règlement est réservé.	Cette précision permet de renvoyer les conflits ne trouvant pas de solution à l'interne de l'Association auprès de la juridiction mentionnée.
74.		... ou commet une infraction pénale dans l'exercice de son activité professionnelle.	Cette possibilité doit être ouverte au comité de direction, faute de quoi même la commission d'une infraction pénale ne saurait être un juste motif de licenciement.
76		Elles contiennent, le cas échéant, la menace d'un avertissement ou de la résiliation des rapports de service en cas de récidive.	Cette clarification est nécessaire. Elle impose au comité de direction d'énoncer la sanction disciplinaire de façon écrite au collaborateur concerné.
78.		dans le cadre d'une procédure pénale, lorsqu'une telle procédure est ouverte à son encontre ou lorsque le collaborateur est soupçonné d'avoir commis une infraction pénale dans l'exercice de ses fonctions.	Ces précisions permettent au comité de direction de suspendre provisoirement un collaborateur dans des cas très précis. Elles limitent ainsi les motifs de suspension à des situations restreintes.
79.	- blâme	- avertissement - résiliation des rapports de service Les sanctions disciplinaires sont prononcées en la forme écrite.	L'avertissement peut inclure la menace de résiliation des rapports de service alors que le blâme ne le permet pas. L'ancienne version ne prévoyait que le renvoi, sans faire la distinction entre la résiliation normale des rapports de service (conformément aux délais légaux) et le renvoi immédiat. En ce sens, la nouvelle version du règlement est plus précise. Toutes les relations entre employeur et collaborateur prenant la forme écrite, il est normale que les sanctions disciplinaires la prennent aussi.

Articles	Statut du personnel	Règlement du personnel	Remarques
81.	<p>Les décisions prises par l'employeur, concernant la situation d'un employé, peuvent faire l'objet d'un recours qui doit être déposé auprès du Tribunal administratif dans les 20 jours suivant la communication de la décision attaquée ; il doit être signé et indiquer les conclusions et motifs du recours. La décision attaquée est jointe au recours. Le cas échéant, le recours est accompagné de la procuration du mandataire.</p> <p>Les contestations portant sur des prétentions pécuniaires, découlant directement du statut ou d'une décision du comité de direction, et qui ne tendent pas à la modification d'une situation dépendant d'une décision administrative, sont du ressort des tribunaux civils ordinaires.</p>	<p>Pour tous les litiges pouvant découler de l'application du présent règlement, le collaborateur et l'employeur déclarent compétente la Cour de Droit administratif du Tribunal cantonal vaudois.</p> <p>Le for est à Lausanne.</p>	<p>La modification de cet article est la conséquence de la décision de renoncer à la nomination et de procéder aux engagements par contrat de droit administratif.</p> <p>Il est alors nécessaire de déclarer la Cour de droit administratif du Tribunal cantonal compétente, faute de quoi c'est la juridiction civile qui pourrait être appelée à traiter d'éventuels conflits de travail.</p> <p>Le comité de direction souhaite clairement que dans le cadre d'une Association de droit public ce règlement fasse explicitement référence à la Cour de droit administratif à ce sujet.</p>
82.		Le règlement d'application,	Le statut dans son ancienne version ne faisait pas référence au règlement d'application. Il s'agit là d'une précision.
83.		L'article 84 du présent règlement est réservé	Il s'agit là d'une précision formelle.
84.	A l'entrée en vigueur du présent statut, l'employé demeure au bénéfice de la situation acquise et des années de service accomplies antérieurement.	A l'entrée en vigueur du présent règlement, les collaborateurs concernés demeurent au bénéfice des conditions salariales et des années de service antérieurs.	La modification de cet article permet de préciser en quoi les collaborateurs transférés conservent leurs acquis.
85.		Les collaborateurs reçoivent un contrat qu'ils seront appelés à signer dans un délai qui sera fixé par le Comité de Direction. Passé ce délai et sans nouvelle de la part du collaborateur, le contrat est réputé accepté.	Cet article est nouveau. Il permet de régler le transfert des collaborateurs à l'Association sans que ceux-ci aient la moindre formalité ou démarche à accomplir. Quant aux collaborateurs qui contestent les conditions de transfert, ils devront le faire explicitement.
86.			Cet article reprend l'article 85 de l'ancienne version. Il renvoie explicitement à l'article 81 pour ce qui des conflits de travail.

Conclusion

Au final, la consultation des spécialistes du SeCRI se révèle fructueuse, dans la mesure où les modifications apportées améliorent la lisibilité du texte. Elle se révèle aussi favorable puisque les processus de transferts en sont désormais formalisés dans le règlement et ainsi simplifiés. Ainsi, le Comité de Direction a obtenu la confirmation qu'il n'y avait aucun besoin de procéder à un licenciement ou à une procédure de démission et de réengagement, l'engagement des collaborateurs étant continu entre le corps de police communal dont ils proviennent et l'Association qui les réengage. Une convention de transfert entre les communes et l'Association suffit. La confirmation de cette possibilité devrait ainsi permettre de tenir les délais initialement envisagés.

Dans la première mouture de ce préavis, le Comité de Direction envisageait la suite des travaux en travaillant simultanément sur les plans institutionnel, politique et opérationnel. Ce travail se poursuit sans faiblir ni perdre de vue l'objectif. Si un léger retard est pris en raison de la double procédure de retrait et de présentation d'un nouveau préavis, il apparaît que le délai fixé au 1^{er} juillet pour opérer le transfert du personnel est encore réaliste.

Par ailleurs, les garanties offertes aux collaborateurs d'un transfert préservant les acquis dans les domaines du salaire et de l'ancienneté facilitent aussi ce transfert.

Le Conseil intercommunal de l'Association «Sécurité dans l'Ouest lausannois»

Vu le préavis no 1/2008 du Comité de Direction du 2 avril 2008 sur le Règlement du personnel.

décide

d'adopter le Règlement du personnel de l'Association "Sécurité dans l'Ouest lausannois", l'échelle des salaires et la méthode de calcul des indemnités pour inconvénient de fonctions.

Ainsi adopté le 13 mai 2008