

DIRECTIVE D'APPLICATION N° DA-007

Règlement de la Délégation du personnel (DPSR)

Bases réglementaires (Statut du personnel)

Article 24 – Conflit collectif de travail

Le comité de direction et les fonctionnaires respectent la paix du travail.

Par conséquent, il est interdit au fonctionnaire de se mettre en grève ainsi que d'y inciter d'autres membres du personnel.

En cas de conflit, la délégation du personnel (art. 26) est compétente pour dialoguer et négocier avec le comité de direction.

Article 26 – Délégation du personnel

Les membres du personnel désignent une délégation choisie dans leur sein, composée de trois membres au moins représentant au mieux les différents services; cette élection se fait durant l'assemblée générale des membres du personnel au début de la législature et pour la durée de celle-ci.

L'élection d'une nouvelle délégation est provoquée si un cinquième des membres du personnel le demandent lors de l'assemblée générale des fonctionnaires.

Les mêmes principes régissent l'élection des délégués à la Caisse intercommunale de pensions.

Au surplus, les règles concernant la représentation des travailleurs contenues dans la loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (loi sur la participation) sont applicables.

Article 33 - Indexation

Le comité de direction peut, après avoir consulté la délégation du personnel, adapter l'échelle des traitements, dans la mesure nécessaire à compenser les effets de la variation des coûts de la vie, en s'inspirant notamment de l'indice suisse des prix à la consommation et en tenant compte de la disponibilité financière de l'association.

Article 45 – Durée du travail

Le comité de direction fixe la durée du travail et arrête les horaires de travail après avoir entendu la délégation du personnel dans le premier cas et le personnel concerné dans le second.

Règlement de la Délégation du personnel

1. But de la Délégation du personnel (ci-après : DPSR)

- La DPSR est la représentation de l'ensemble des employé.e.s et des apprenti.e.s de l'ASR.
- La DPSR a pour but de faire valoir les préoccupations et les propositions du personnel. Elle s'emploie également à maintenir un bon climat d'entreprise et promouvoir les relations de confiance, ainsi que la bonne entente entre le Comité de direction, la Direction et le personnel.
- Elle est une force de proposition.

2. Champ d'activité

- La DPSR sauvegarde les intérêts collectifs des collaboratrices et collaborateurs qu'elle représente dans les questions de service et d'organisation, ainsi que dans les affaires générales de personnel des différents services. Elle délibère notamment sur les affaires suivantes :
 - conditions statutaires ;
 - santé et sécurité au travail ;
 - ergonomie du poste de travail et prévention des accidents ;
 - caisse de pension.
- Les affaires individuelles du personnel ne sont pas de compétence de la DPSR, mais peuvent néanmoins être soutenues, uniquement si la demande en est faite à cette dernière. Lors de tout entretien de service avec sa hiérarchie, la collaboratrice ou le collaborateur peut être accompagné-e d'une personne de la DPSR.

3. Organisation de la DPSR

- Afin d'être valablement constituée et de représenter au mieux les différents services (art. 26 du Statut du personnel), la DPSR est composée d'au moins sept membres comprenant un-e représentant-e par service (police, ambulances, SDIS, PCi et services administratifs) ainsi qu'un-e Président-e et un-e Secrétaire.
- Les membres sont élus par le personnel, lors de l'assemblée générale, conformément à l'article susmentionné.
- Une fois constituée, la DPSR s'organise de manière autonome et nomme notamment sa présidente ou son président.
- Les membres de la DPSR sont élus au début de la législature et pour la durée de celle-ci, conformément à l'article 26 du Statut du personnel.
- Si une majorité des membres de la DPSR le souhaite, la présidente ou le président convoque une réunion. Toute réunion fait l'objet d'un procès-verbal. Les décisions sont prises à la majorité simple des personnes présentes. En cas d'égalité des voix, celle de la présidente ou du président est prépondérante.

4. Consultation du personnel

- Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou à la majorité du personnel en cas de consultation par voie de circulation.

5. Situation des membres de la DPSR

- Les membres de la DPSR sont tenus de conserver le secret sur les informations confidentielles dont ils ont connaissance. En cas de violation de cette obligation, les dispositions statutaires, respectivement pénales, s'appliquent.
- Les membres de la DPSR ne doivent subir aucun désavantage, ni aucune pression, du fait de leur activité. Le même principe vaut pour le personnel qui s'adresse à la DPSR.

6. Droit de consultation

- Les affaires concernant le personnel sont de la compétence des Ressources humaines, en particulier de sa/son Responsable.
- La DPSR sera néanmoins consultée sur les thématiques touchant l'ensemble du personnel, telles que les conditions de santé et sécurité au travail, la durée du travail, la formation globale, l'indexation, ainsi que la prévoyance professionnelle.

7. Collaboration entre le Comité de direction, la Direction et la DPSR

- La collaboration entre le Comité de direction, la Direction et la DPSR repose sur les principes de la bonne foi, du respect et de l'équité.
- Le Comité de direction et la Direction informent régulièrement la DPSR sur les questions importantes qui concernent l'ensemble du personnel.
- Le Comité de direction et la Direction consultent la DPSR avant tout projet de modification du Statut du personnel, de son règlement et des directives d'application (DA).
- Le Comité de direction et la Direction rencontrent la DPSR au minimum une fois l'an à l'occasion d'une séance commune.
- Les séances communes sont présidées par un membre du Comité de direction. Un procès-verbal de ces séances est établi et le personnel est informé de leur déroulement.
- Les séances communes peuvent être sollicitées tant par la DPSR que par le Comité de direction ou la Direction.
- Lors des séances communes, la DPSR est valablement représentée si la majorité simple de ses membres est présente.

8. Coopération entre le personnel et la DPSR

- Les propositions et prises de position de la DPSR doivent s'appuyer sur l'opinion de l'ensemble du personnel. Pour cette raison, la DPSR et ses membres ont le droit de réaliser des sondages d'opinion.
- Pour les questions importantes, la DPSR peut convoquer des assemblées du personnel. Le Comité de direction et la Direction doivent être informés suffisamment tôt de l'ordre du jour ; ils peuvent faire valoir leur point de vue lors de l'assemblée.

9. Temps de travail

- Le temps dévolu aux activités de la DPSR est reconnu comme temps de travail, en principe, jusqu'à concurrence de 32 heures par année et par membre. En cas d'activités exceptionnelles, ce temps peut être prolongé.
- Les activités en faveur de la DPSR s'organisent selon les possibilités des services en priorité.
- Pour reconnaître l'engagement et favoriser la cohésion d'équipe, une journée récréative (8 heures) est octroyée, chaque année, aux membres de la DPSR. A cet effet, un montant de CHF 150.00 par personne est également alloué.

10. Dispositions finales

- Le présent règlement a été approuvé par le Comité de direction, après consultation de la DPSR, le 16 décembre 2021 et rentre en vigueur à cette date.
- Des modifications ne peuvent être apportées que par le Comité de direction, après consultation de la DPSR.

Ainsi adopté par le Comité de direction, le 16 décembre 2021

COMITE DE DIRECTION

Le Président

Le Secrétaire

Bernard Degex

Frédéric Pilloud

