COMMUNE DE MONTREUX

Montreux, le 29.09.2024

15/2024

RAPPORT

au Conseil communal de Montreux

de la commission nommée pour l'examen du rapport-préavis
relatif à l'octroi d'un crédit d'investissement de CHF 381'100.- TTC pour la mise en place d'une solution de gestion des ressources humaines (SIRH) et à la réponse au postulat de MM. Benoît Ruchet et Cédric Blanc « pour une gestion prévisionnelle centralisée du personnel communal et une analyse projective des besoins en ressources humaines, notamment dans un but de mutualisation des prestations »

Président : Nicolas Büchler (SOC)

Membres : Christian Bürki (SOC)
Olivier Grand (VER)
Vincent Haldi (ML)
Yanick Hess (PLR)
Murat Karakas (UDC)
Philippe Morier-Genoud (SOC)
Benoît Ruchet (PLR)
Bibiana Streicher (PLR)
Fabien Willemin (DA)

1. Introduction

La commission s'est réunie le mardi 10 septembre 2024 à 19h00 à la Villa Munsey, en présence de l'ensemble des commissaires annoncés, ainsi que de Madame Sandra Genier, municipale, de Monsieur Martial Pidoux, chef de service des ressources humaines et de l'informatique, et de Madame Salma Rahmouni, cheffe de projet au service des ressources humaines.

La commission les remercie pour la qualité des échanges et des réponses apportées.

Comme de coutume, la présidence de la commission est remise en jeu et le premier membre désigné officie comme président-rapporteur.

En premier lieu, et avant de passer le préavis en revue dans sa globalité, la parole est donnée à Madame la municipale Sandra Genier.

2. Parole à Madame la municipale Sandra Genier

Cette dernière rappelle aux membres de la commission que le Conseil communal avait accepté à une large majorité un postulat de Messieurs Blanc et Ruchet en 2023, demandant notamment la mise en place d'une gestion centralisée et prévisionnelle des besoins en ressources humaines. Ce rapport-préavis répond à cette demande.

Cela étant, l'acquisition, le déploiement et la mise en place d'un système d'information RH étaient déjà dans les plans de la municipalité.

C’est ainsi que la municipalité a lancé un appel d’offre en début d’année pour sonder le marché, puis pour produire ce rapport-préavis complet dont les tarifs annoncés sont arrêtés. Le choix de la municipalité, suite à cet appel d’offre, s’est arrêté sur le logiciel ABACUS, logiciel utilisé à l’heure actuelle par plus de 200 communes, et bien connu dans le milieu RH.

Madame la municipale nous rappelle les intérêts de l’implémentation d’un tel logiciel de gestion :

- Digitaliser progressivement l’ensemble du service RH.
- Permettre une transversalité d’accès aux informations RH aux collaborateur·ices le nécessitant.
- Améliorer la sécurité d’accès aux données du personnel par des sessions spécifiques aux besoins.
- Monitorer l’activité et permettre d’obtenir une vision précise sur la situation actuelle des différents services et sur les besoins à prévoir.
- Bénéficier d'évolutions mutualisées du logiciel.

Enfin, et avant de passer en revue le préavis, il nous est rappelé qu’aujourd’hui, le service RH vise à se développer et à se transformer. La municipalité souhaite effectivement que le service RH se transforme d’un service de gestion administrative du personnel à un service d’accompagnement des collaborateur·ices, des cadres et des chef·fes de services, tout en assurant le traitement administratif. Cela nécessite d’améliorer l’efficience du service, en renforçant les compétences et en améliorant les outils et les procédures en place.

Les membres de la commission remercient Madame la municipale pour ses propos et passent en revue le rapport-préavis point par point.

3. Passage en revue du rapport-préavis

Lors du passage en revue de ce rapport-préavis, plusieurs questions tournent autour du cahier des charges et du travail d’implémentation de ce futur logiciel. Des inquiétudes s’expriment autour des fonctionnalités qui seront retenues. Est-ce que la municipalité a défini les besoins du service, cartographié les processus en place, afin d’implémenter un logiciel compatible, ou le service va-t-il devoir adapter ses méthodes de travail à ce nouveau logiciel ?

Monsieur le chef de service nous explique qu’aujourd’hui, les processus sont connus, mais sont adaptés à une organisation « papier ». Il sera donc forcément nécessaire de réadapter certains processus. De plus, les processus RH, dans tout type d'organisation, sont relativement similaires : entrée, mutation, sortie, évaluation, évolution, etc. De même que les besoins de rapports chiffrés : taux d’absence, taux de rotation, pyramide des âges, etc. Ainsi, les fonctionnalités prévues dans le logiciel seront en grande partie adaptées.

Puisque le service RH va se digitaliser, des commissaires demandent également ce qu’il en est de la mise en place d’une Gestion Électronique des Documents (GED) pour l’ensemble des services. Monsieur Pidoux nous indique que la mise en place d’une GED est prévue d’ici 3 à 4 ans et que l’interfaçage avec le SI RH sera possible.

Comme nous avons mentionné la possibilité de rapports stratégiques des données par ABACUS, des commissaires se questionnent sur la méthode qui sera utilisée : ABACUS est-il autonome pour sortir des données complètes ou nécessite-t-il de passer par un autre logiciel ? ABACUS est prévu pour sortir les données nécessaires de manière quasi-automatique, et il n’est pas prévu pour l’instant d’investir dans un autre logiciel de gestion des données.

Des commissaires se questionnent également sur le portail « self-service » qui sera proposé aux collaborateur·ices de la commune. Il nous est dit que ce service permettra de consulter ses fiches de paie, d’annoncer son changement d’adresse ou de numéro de téléphone. Cela devrait permettre de réduire les

passages au service et d'améliorer la qualité de la saisie des informations. Le service est sécurisé, et une fois que le contrat de travail est terminé, l'accès est bloqué.

Sur l'aspect du calendrier, Monsieur le chef de service nous informe que les délais seront quelque peu plus longs qu'indiqués dans le rapport-préavis. En effet, les démarches d'appel d'offres ont pris plus de temps que prévu. Elles ont été conduites avec un mandataire externe, et l'aspect financier n'a pas été le seul déterminant. Sur la conduite du projet, sur la qualité du logiciel, les différences étaient déjà faites.

4. Discussion générale

Lors de la discussion générale précédant le vote, la commission demande des précisions quant au passage de Pro-concept à ABACUS.

Il nous est expliqué qu'aujourd'hui, les salaires sont traités dans Pro-concept. Dès qu'ABACUS sera prêt, aura été testé et que toutes les informations s'y trouveront, les fiches de paie seront générées par ABACUS. Les informations de paiement et les écritures comptables passeront sur Pro-concept par une passerelle sécurisée. Les informations détenues sur Pro-concept seront gardées durant quelque temps de sorte à conserver un back-up. Ces données seront ensuite archivées et conservées selon les délais légaux.

Un commissaire demande si ABACUS permettra de saisir directement ses propres notes de frais. ABACUS permettra la numérisation, la saisie manuelle et mettra en place un workflow de validation automatisé.

Une partie de la commission demande si nous pouvons envisager une optimisation des ressources et une diminution du personnel au sein du service RH grâce à l'intégration de ce nouvel outil. Monsieur le chef de service précise qu'aujourd'hui, 1,5 Équivalent Plein Temps (EPT) sont occupés par des auxiliaires au sein du service RH. Il est possible que ces postes puissent être diminués grâce à une meilleure efficience. Cela étant, il est aussi rappelé que le service est en transformation, et que les mesures d'amélioration de l'efficience permettront aussi d'améliorer les prestations à destination des collaborateur·ices et de développer l'accompagnement des cadres sur le terrain.

Par rapport aux coûts annuels, il est par ailleurs précisé dans le rapport-préavis qu'ABACUS aura un coût de CHF 111'100.-, contre actuellement CHF 25'000.- par an pour le module RH de Pro-concept. Le coût annuel final sera donc de CHF 86'100.-, dès que le module RH de Pro-concept sera désactivé. Par ailleurs, deux systèmes de calcul des licences existent chez ABACUS. Le premier est calculé en fonction des options retenues (notes de frais, guichet virtuel pour les collaborateur·ices, etc.) et du nombre d'habitants de la commune. Le deuxième est calculé sur le nombre d'utilisateurs. C'est cette option qui est prévue, et l'éventuelle évolution sera prise sur le budget annuel de la commune.

Au vu des discussions et à la lecture du rapport-préavis, le co-postulant de l'époque présent en tant que membre de la commission remercie la municipalité et salue le délai tout à fait raisonnable entre son postulat et le dépôt du rapport-préavis. Il est satisfait des démarches entreprises par la municipalité. Au vu des discussions, il se réjouit de voir l'utilisation qui sera faite, notamment dans l'aspect prédictif, et dans les statistiques et données qui pourront être extraites et présentées au conseil, en particulier pour nos commissions permanentes.

Avant de procéder au vote, les représentants du service et de la municipalité remercient les membres de la commission pour les échanges et pour l'intérêt témoigné durant les discussions.

Conclusion

En conclusion, c'est à l'unanimité que la commission vous recommande, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, de bien vouloir prendre les résolutions suivantes :

LE CONSEIL COMMUNAL DE MONTREUX

vu

le rapport-préavis No 15/2024 de la Municipalité du 19 juillet 2024 au Conseil communal relatif à l'octroi d'un crédit d'investissement de CHF 381'100.- TTC pour la mise en place d'une solution de gestion des ressources humaines (SIRH) et à la réponse au postulat de MM. Benoît Ruchet et Cédric Blanc « pour une gestion prévisionnelle centralisée du personnel communal et une analyse projective des besoins en ressources humaines, notamment dans un but de mutualisation des prestations »

vu

le rapport de la commission chargée d'examiner cette affaire,

DECIDE

1. d'autoriser la Municipalité à mettre en place une solution SIRH ;
2. de lui allouer à cet effet un crédit d'investissement de CHF 381'100.- TTC au maximum ;
3. d'ajouter CHF 40'000.- y.c. charges sociales au budget de fonctionnement 2025 par l'intermédiaire d'un crédit complémentaire sur le compte 130.3012 et suivants pour l'engagement d'une ressource temporaire ;
4. d'ajouter CHF 68'700.- TTC au budget de fonctionnement 2025 par l'intermédiaire d'un crédit complémentaire sur le compte 202.3158 pour les licences et le support ;
5. de porter CHF 111'100.-TTC au budget de fonctionnement dès 2026 sur le compte 202.3158 pour les licences et le support ;
6. de prendre acte que le présent rapport-préavis répond au postulat de MM. Benoît Ruchet et Cédric Blanc « pour une gestion prévisionnelle centralisée du personnel communal et une analyse projective des besoins en ressources humaines, notamment dans un but de mutualisation des prestations », pris en considération par le Conseil communal dans sa séance du 10 mai 2023 ;
7. de couvrir tout ou une partie de ces dépenses par les fonds disponibles en trésorerie et d'autoriser la Municipalité à recourir si nécessaire à l'emprunt pour le solde, à souscrire aux meilleures conditions du marché ;
8. d'autoriser la Municipalité à signer tous actes ou conventions en rapport avec cette affaire.

10 oui, 0 non, 0 abstention, 0 bulletin blanc.

Le président-rapporteur
Nicolas Büchler (SOC)