



Commune de
St-Sulpice
CONSEIL COMMUNAL

Procès-verbal N° 01/23 de la Séance du Conseil communal
Mercredi 23 février 2023 à 20h00
Complexe Communal du Léman

Présidence : M. Olivier Chabanel
Secrétaire : Mme Stéphanie Navega
Scrutateurs : M. Simon Hostettler
Mme Sophie Brito
Huissier : M. Filipe De Pinho

ORDRE DU JOUR

0. Appel
1. Adoption de l'ordre du jour de la séance du 22 février 2023
2. Adoption du procès-verbal de la séance du 7 décembre 2022
3. Communications du Bureau et de la Municipalité
4. Préavis n°07/2022 " Règlement du personnel (RPERS) de la commune de Saint-Sulpice"
Rapport de la commission ad hoc chargée de l'étude du préavis 07/2022
Rapport de la Commission de gestion et des finances chargée de l'étude du préavis 07/2022
Rapport de minorité de la Commission de gestion et des finances
5. Préavis n°14/2022 : « Réponse à la motion de Madame la Conseillère Corinne Willi » « Limiter le parking sauvage sur l'esplanade du Débarcadère »
Rapport de la Commission ad hoc
6. Dépôt du Préavis n°01/2023 "Modification du Fonds communal pour l'efficacité énergétique, les énergies renouvelables et le développement durable et du Fonds communal pour l'éclairage public"
7. Dépôt de la Motion de Madame Claude Probst "Pour un village à 30km/h à l'heure"
8. Communications des délégués aux conseils intercommunaux
9. Propositions individuelles et divers

La 14^{ème} séance de la présente législature 2021-2026, 1^{ère} de cette année 2023 est ouverte à 20h00 au Complexe Communal du Léman par M. Olivier Chabanel, Président pour cette année 2022-2023, qui adresse à toutes et à tous une cordiale bienvenue.

M. le Président : Le Bureau vous souhaite une très cordiale bienvenue à cette 14^{ème} séance du Conseil communal de la législature 2021-2026. J'aimerais vous communiquer un certain nombre de points. Je fais tout de suite une ouverture de parenthèse en vous annonçant la démission de notre huissière Mme di Pasquale et je remercie d'ores et déjà M. De Pinho qui la remplace pour la séance de soir. J'en parlerai un peu plus longuement lors des communications du bureau.

0. Appel

M. le Président : Je constate que tous les membres du Conseil ont été convoqués en date du 10 février 2023, conformément à l'article 52 du Règlement du Conseil communal¹.

Je passe la parole à Madame Navega, notre secrétaire, pour l'appel.

M. le Président : L'effectif du Conseil est de 59. Le quorum est fixé à 30 (art. 54 RCC + 26 LC)². Il est atteint, de sorte que le Conseil peut valablement délibérer. Je constate que tous les membres de la Municipalité sont présents et je les en remercie. Je déclare la séance ouverte (art. 57 RCC).

2. Adoption du procès-verbal N° 09/22 de la séance du 7 décembre 2022

M. le Président : Vous avez reçu ce procès-verbal par courrier postal et par courriel. Quelqu'un en demande-t-il la lecture intégrale ou partielle (art. 58 RCC)? Je constate que tel n'est pas le cas. Quelqu'un a-t-il une remarque à formuler sur le procès-verbal ? Y-a-t-il une demande de rectification? J'ouvre la discussion.

M. Clerc : À la page 24, ligne 21, remplacer le terme compensation « *locale* » par « *globale* ».

M. Allemann : J'aimerais juste changer de statut à la page 2, c'est-à-dire passé d'absent à excusé car j'étais excusé lors de la dernière séance.

Mme Berner : Je souhaite une modification à la page 13, ligne 3, remplacer « imputé » par « amputé ». En ligne 7, indiqué que « *l'objectif de ces parents n'est pas de démarrer une nouvelle activité à coté de leur travail à 100% ...* ». En page 14, mes excuses mais il y a une phrase que je n'arrive pas à comprendre, je n'arrive pas à reconstituer le sens de cette phrase, en ligne 24 « *Si vraiment vous souhaitez à ce point-là... les autres municipaux* » si vous pouvez la retirer. À la phrase suivante, ligne 26, « *aux membres* » et indiquer « *qui peut dire de manière certaine quel chiffre sont fondés sur des faits certains* ». Ensuite, en page 16, ligne 17, « *cela représente environ* » CHF 35'000.- sur 12 mois, au lieu de « *et il y a* ». En page 20, ligne 26, « *et où se trouvent les revenus éventuels y relatifs* » au lieu de « *et* ». En page 21, ligne 16, remplacer « *le point* » par « *compte* ». De même, à la ligne 18, remplacer « *le point* » par « *compte* ». Toujours à la ligne 18, supprimer le « *de* » devant CHF 500.-. A la ligne 19,

¹ Art. 52 al. 1 et 3 RCC = 25 al. 3 LC : la convocation doit être expédiée au moins 5 jours avant la séance

² Art. 53 RCC: Le conseil ne peut délibérer qu'autant que les membres présents forment la majorité absolue du nombre de ses membres

corriger « CHF 14'752.00 à CHF 15'252.00 ». A la ligne 19-20, j'amende le compte de plus de CHF 500.- il faut corriger « soit CHF 6'800.- à CHF 7'300.- ». A la page 22, ligne 22, 23 et 24, « soit augmenté ». À la page 38, ligne 34, il faudrait mettre des virgules et continuer l'argumentaire. En ligne 41, mettre aussi une virgule « ... page d'investissement, pour moi, le chemin ... ».

Mme Kaeser : J'ai fait parvenir par e-mail à la secrétaire mes corrections dont je vous fais lecture. À la page 42, ligne 33, mettre « s » à « discutés ». Remplacer « on » par « Le comité ». À la ligne 35, remplacer « recommandations faites dans cette étude ». À la ligne 36, remplacer « on » par « elle ». À la page 43, ligne 1, remplacer « Il » par « Elle ». À la ligne 2, supprimer « afin d'avoir le même niveau d'implication, et qu'ils puissent proposer » par « Et de faire des séances pour impliquer toutes les structures du réseau et que les informations soient uniformisées. Cela permettrait un meilleur accueil pour les nouveaux employés. L'étude préconise aussi ... ». À la ligne 7 remplacer « AFAJ » par « FAJE ». À la ligne 8, remplacer par « cela ne se fait nulle part... Il y aurait une équipe de soutien psychologique et des aides administratives. ». À la ligne 10-11, remplacer par « Je vous en parlerai plus en détail lors d'une prochaine séance. On a eu aussi une bonne nouvelle car la FAJE a augmenté sa subvention de 1% ». À la ligne 19, indiquer « Le point qui permet influence tout cela c'est le budget ». À la ligne, 21-22, remplacer par « La participation des communes est de 39%, 41% pour celle des parents et pour la FAJE 20%. La participation de Saint-Sulpice au déficit est de CHF 706'256.75. ».

M. Golaz : Je demande l'application de l'art. 73 pour éviter de me lever. Merci de votre compréhension. En page 21, ligne 5, il ne s'agit pas du règlement du « personnel communal » mais du règlement « du conseil communal » et remplacer, à la ligne 6 par « nous sommes en vice de forme par rapport à celui-ci. ».

Mme Aebischer : À la page 37, ligne 8, il faut remplacer « M. » par « Mme Aebischer ». À la page 40, ligne 21, à la place de « on présente des projets ... » je souhaiterais remplacer par « on se retrouve encore avec des projets qui nous sont présentés ». À la ligne 24, à la place de « qui plus est » mettre « qui de plus était ». À la ligne 27, remplacer « personnes » par « riverains ». À la ligne 30, enlever le « à » de « par exemple la Rue du Centre ». À la ligne 32-33, supprimer « de dire est-ce qu'on veut ... » et remplacer par « ... c'est un choix impossible : de refuser le préavis et d'avoir des travaux désordonnés ou accepter le préavis pour un aménagement qui ne me convainc pas et me semble pas répondre à une demande spécifique ». Je ne sais pas si je peux me permettre de corriger une faute qui n'apparaît pas dans une de mes interventions, à la page 41, ligne 1, il est écrit « du Bochet » en un mot.

Mme Richards : À 34 ligne 21, il faut corriger par « Allez-vous faire des émissions obligataires ».

M. Hirsch : À la page 9, ligne 19, il y a une faute d'orthographe à mon nom « sch » et pas « sh », cela revient à de multiples reprises dans les PV.

Mme Merminod : J'ai deux petites remarques. La première, c'est à la page 11, ligne 45, remplacer par « On versait CHF 100.- au club par enfant qui habitait la commune ... ». Puis à la page 24, ligne 6, mon nom de famille avec un « e ».

M. le Syndic : À la page 20, ligne 2, il est indiqué « On s'attend à des comptes ... » remplacer par « On ne s'attend pas dans les comptes à une perte de 3 millions ». À la page suivante, ligne 35, corriger par « on ne pourra pas agir dessus rapidement ». À la page 24, ligne 26-27, remplacer par « Le respect qui lui ait dû passe aussi par ... ».

Mme Willi : À la page 17, ligne 27, remplacer « le personnel » par « la population ». À la ligne 29, remplacer « et une charge mentale » par « et de leur charge mentale ». À la page 39, ligne 4, il s'agit du bureau « Sabert » et pas « Salerte ». À la ligne 6, corriger par « ... nous devrions investir 10 millions ».

À la ligne 12, il s'agit de la « DGMR ». À la ligne 13, il faut supprimer « *qui ne serait pas suffisant* » par « *si l'aménagement n'est pas suffisant et si la vitesse de 30 km/h ...* ». À la ligne 16, remplacer « *leur réponse* » par « *leur courrier* ».

M. le Président : La parole n'étant plus demandée, la discussion est close. Nous passons au vote :

Les Conseillères et Conseillers qui se prononcent en faveur du procès-verbal sont priés de le manifester en levant leur carton. Le résultat du vote est le suivant :

Le PV n° 9 du 7 décembre 2022 tel qu'amendé est accepté par 44 voix pour, 0 contre et 6 abstentions.

M. le Président : Le procès-verbal N°09/22 est ainsi adopté avec les modifications demandées qui seront protocolées. Je remercie notre secrétaire pour la rédaction de ce procès-verbal.

Aussi, je salue également le public nombreux ce soir. Je pense qu'il s'agit des employés de la Commune que je salue cordialement et leur souhaite la bienvenue à cette séance.

M. le Président : Dans le but d'aller un peu plus vite, j'ai oublié de passer au vote concernant l'adoption de l'ordre du jour. Afin d'éviter un vice de forme, je vous propose de passer au vote sur l'ordre du jour.

Mme Kaeser intervient et fait remarquer que M. le Président a donné l'effectif du Conseil communal mais pas les présences/absences/excusés.

M. le Président indique :

Effectif du Conseil :	59	
Excusés :	7	Mme Burrus, MM. Bernasconi, Cuerel, Gygax, Lasseb, Montavon et Wirth
Absent :	1	M. Mermod
Présents :	51	

M. Clerc intervient et fait remarquer qu'il est 20h30 et la séance a déjà débuté à l'arrivée de M. Mermod.

M. le Président demande à M. Mermod de s'installer au fond de la salle avec le public et lui rappelle qu'il ne peut pas prendre part aux différents votes.

1. Adoption de l'ordre du jour de la séance du 22 février 2023

M. le Président : Nous avons formellement 9 points à l'ordre du jour. Quelqu'un souhaite-t-il intervenir au sujet de l'ordre du jour? J'ouvre la discussion. La parole n'étant pas demandée, la discussion est close.

M. le Président : Les Conseillères et Conseillers qui acceptent l'ordre du jour de la séance du 22 février 2023 sont priés de le manifester en levant leur carton.

L'ordre du jour tel qu'amendé est accepté par 51 voix pour, 0 contre et 0 abstention.

3. Communications du Bureau et de la Municipalité

M. le Président : Le Bureau et la Municipalité ont quelques communications à vous transmettre.

Pour Le Bureau :

M. le Président : Je vous annonce la démission de Mme Annick Lavanchy qui m'a envoyé un courriel pour m'annoncer sa démission avec effet immédiat. Je prierai donc le chef de groupe de l'ASSE de me présenter une personne pour nomination à la prochaine séance.

Comme annoncé en début de séance, pour des raisons de santé, notre huissière a donné sa démission par écrit à la Municipalité. La responsable RH, Mme Frei, est à la recherche du successeur de Mme Di Pasquale. J'ai effectivement demandé de suite à Mme Frei de prendre les choses en main et de faire un recrutement le plus vite possible.

Troisième point, vous savez que le COVID a interrompu un certain nombre de tradition. Parmi celle-ci, il y avait la rencontre annuelle des Conseillers communaux des Communes de Préverenges et de St-Sulpice. J'ai été contacté par la Présidente du Conseil communal de Préverenges, Mme Lambelet-Blanc, qui m'a proposé de nous retrouver le 4 mai 2023 pour une sortie amicale des deux Conseils. Des informations plus précises vous seront communiquées, notamment pour vous donner le programme de cette sortie le 4 mai 2023. L'organisation échoit cette année à Préverenges.

Mme Reichenthal intervient et demande si la rencontre a lieu en journée ou en soirée.

M. le Président : Traditionnellement, c'est en fin de journée. Les informations suivront.

Je passe maintenant la parole à la Municipalité pour ses communications :

Pour la Municipalité :

M. le Syndic : La Municipalité a décidé le 9 janvier d'entreprendre une étude sur l'établissement d'une zone Zone 20 au milieu de la rue du Centre et sur le prolongement de la Zone 30 de la rue du Centre jusqu'à la rue des Jordils. C'est un vieux projet qui avait été prévu déjà par la Municipalité précédente mais qui avait été interrompu en raison de la pandémie de Covid. Le projet est donc relancé. Nous avons demandé des offres de prestations pour accompagner la Municipalité jusqu'à l'appel d'offres. Et nous vous tiendrons bien entendu au courant de la suite.

La Municipalité a pour autre projet de mieux valoriser financièrement les biens immobiliers de la Commune. Elle voit un gros potentiel dans les deux grandes parcelles qui entourent le chemin du Pâqueret. La Municipalité explore en ce moment la possibilité de les attribuer à une grande société sous forme de DDP. Des candidats se sont déjà déclarés.

Un appel d'offres aura lieu le 3 avril sur invitation. Pour opérer au mieux la sélection entre les prétendants, la Municipalité a engagé la société Wüest Partner, qui est spécialisée dans ce genre d'opérations. Elle s'est aussi entourée d'un comité consultatif qui comprend notamment quatre conseillers communaux, un pour chaque parti.

Ce comité d'évaluation s'est réuni une première fois le 2 février dernier pour affiner les critères de sélection. Il va se retrouver le 6 mars lors d'une seconde séance pour continuer ce travail.

Nous avons avec nous ce soir l'avocate de la Commune en droit du travail, Me Christine Sattiva. Me Sattiva est une experte en règlements du personnel. Elle a contribué grandement au règlement du personnel dont il va être question tout à l'heure, comme elle a contribué aux règlements du personnel de nombreuses autres communes. J'ajoute qu'elle travaille également pour le Canton.

La Municipalité souhaite qu'elle puisse intervenir lors de notre débat de tout à l'heure si des questions pointues de droit devaient se poser. Je vous serai reconnaissant, monsieur le président, d'organiser le moment venu un vote sur ma demande.

Mme Merminod : Lors de la dernière séance du conseil communal, le président nous a lu une lettre écrite par un groupe serpelio de parents d'élèves. En date du 8 février, Monsieur Dubuis et moi-même avons reçu une délégation de ces parents. Ils nous ont exposé leurs problèmes de garde d'enfant, leur difficulté à trouver des places d'accueil, leur souci constant d'année en année pour y faire face. Nous avons pu les rassurer quant à la poursuite des activités du réfectoire les P'tits Lioux pour l'année 2023-2024. Nous leur avons aussi confirmé qu'un agrandissement de l'UAPE n'était pas possible pour 2023-2024 pour des questions financières. Le service EJ étudie maintenant les coûts et les revenus qu'apporteraient un agrandissement de l'UAPE, un agrandissement de la garderie, la pérennisation du réfectoire 1 à 8P. Ce projet, mis de côté en 2022 est repris. En juin, on devrait avoir les coûts, il s'agira d'un budget bien évidemment, et la Municipalité pourra étudier l'impact sur les finances et le personnel. St-Sulpice est en retard dans le domaine de l'enfance jeunesse. On doit avancer dans ce domaine. La commune accueille de nombreuses familles, ayant souvent des revenus confortables, mais qui hélas ne trouvent pas de place dans nos structures. Nous accueillons avec plaisir leurs impôts, mais nous avons aussi un devoir à remplir envers ces familles. Nous reviendrons vers vous lorsque le projet sera prêt. La décision finale vous appartiendra bien évidemment.

Question développement durable : La Municipalité s'engage pour la transition énergétique. Elle souhaite accompagner au mieux les habitants et les entreprises dans la mobilité électrique. Elle donne à tous l'occasion d'exprimer ses attentes à l'égard de la mobilité électrique et du déploiement de solutions de recharge dans la commune. Pour cela elle réalise une enquête en ligne adressée à tous, que vous soyez propriétaires d'une voiture électrique ou non. Un tout ménage vous parviendra sous peu. Pour ce faire, la commune a travaillé avec l'entreprise E-CUBE qui a réalisé des enquêtes similaires dans d'autres communes.

Toujours dans le développement durable, la commune va participer au programme d'accompagnement en durabilité « Ma commune et moi ». Ce programme, développé par Romande Energie, a été créé en 2021. Il permet de soutenir plusieurs foyers pour les aider à réduire leur empreinte carbone. Des alternatives durables leur sont proposés sur trois thèmes: l'habitat, la mobilité et l'alimentation.

Vous trouverez des informations sur le site de la commune, prestations à la population, développement durable, actualités. Ce travail se fera en collaboration avec la commune d'Ecublens.

Mme Willi : J'ai deux communications : La première concerne le crédit cadre pour l'assainissement des collecteurs communaux accepté par votre conseil dans sa séance du 13 avril 2022. Les travaux prévus pour l'année 2023 ont été adjugés à l'entreprise SCRASA à la fin de l'année 2022, pour le gainage et le génie civil et à l'entreprise Tinguely en sous-traitance pour le curage des canalisations. Ils ont débuté ce mois. Les interventions prévues se dérouleront au niveau des chemins du Pâqueret, des Chantres, du Bochet et des Jordils, puis au niveau du tronçon Pierrettes-UNIL et enfin au chemin du Pâquis. L'intervention prévue au niveau du chemin du Pâqueret nécessitait initialement le remplacement d'un collecteur. Après nouvelle analyse, la pose d'une gaine renforcée, a été décidée, limitant ainsi les coûts d'intervention ainsi que les nuisances aux riverains.

Ma seconde communication concerne le projet de construction de la nouvelle usine de production d'eau potable au Laviau. Une mise à l'enquête complémentaire aura lieu du 28 février au 29 mars. Cette mise à l'enquête comporte une modification de l'implantation et du gabarit des bâtiments, une

modification de la zone de dépotage et de stockage des réactifs, une adaptation des aménagements extérieurs des surfaces suite au déplacement des bâtiments ainsi qu'une modification des demandes d'abattage. Le dossier pourra être consulté au STECH par les personnes intéressées. Pour rappel, les oppositions éventuelles ne pourront porter que sur les modifications mises à l'enquête. Je vous remercie pour votre attention.

M. Matthey : Une nouvelle « attraction » va débarquer très bientôt dans notre village. Nous recevons à la Commune beaucoup de demandes de locaux provenant d'acteurs en tout genre désirant proposer une activité ou développer un projet. Habituellement, nous ne pouvons pas leur répondre positivement par manque de place adaptée. Pourtant, une demande bien particulière nous est parvenue en septembre 2022. Il s'agit de la demande d'une école de tir recherchant justement un local. Je vous rassure tout de suite, il ne s'agit pas de tir comme on l'entend habituellement, soit avec des cartouches et de la poudre. Il s'agit ici de tirer avec des pistolets à plomb. Ces plombs sont expulsés par de l'air comprimé sur des cibles situées à 10 mètres et ce n'est absolument pas bruyant. Son nom complet est : école de tir au pistolet de la région lausannoise. Elle existe depuis de nombreuses années mais le bail de ses locaux à Prilly arrivait à échéance. Ses entraîneurs sont tous titulaires d'un brevet Jeunesse et Sport, il s'agit d'une discipline olympique et le but premier est de former des jeunes. Mais ce sera ouvert à tous les âges et la demande est paraît-il très forte. Certains de leurs élèves représentent notre Canton dans des compétition intercantionales et nationales. M. Carmine, le chef de service des bâtiments, a eu l'idée de proposer le local désaffecté qui contenait la citerne du Complexe du Léman. Ce local souterrain se trouve le long du bâtiment, côté Morges, et en partie sous le parking de l'Auberge. Il répond à peu près à ce qu'ils cherchaient. La société se charge de l'aménagement du local, des cibles, des lignes de tir, de l'électricité intérieure, de la lumière, de la ventilation, etc. De notre côté, la plus grosse dépense consiste à découper une porte dans le mur du sous-sol, au bas des escaliers, d'amener l'électricité et poser un compteur ainsi que de créer une porte supplémentaire au rez-de-chaussée, avant les cuisines. Le loyer demandé a été calculé pour que nos dépenses soient amorties en deux ans et demi. Le bail est de quatre ans, renouvelable et le début de l'exploitation est fixé au 1er avril.

Deuxième communication, la Municipalité vous a déjà fait part plusieurs fois de sa volonté de valoriser les terrains communaux. La parcelle du Bochet 1, où se trouve le dépôt des pompiers, a déjà été mentionnée et cette valorisation va se faire par l'attribution à une coopérative d'un DDP, soit un Droit Distinct et Permanent ou plus communément appelé un droit de superficie. Après plusieurs séances de la Municipalité sur ce sujet, le projet va démarrer. Comme l'on s'est rendu compte que les procédures sont de plus en plus complexes au cours des années, nous avons décidé de nous faire conseiller par une société spécialisée. Quatre d'entre elles ont été consultées et chacune a reçu le même document, soit une sorte de cahier des charges précisant ce que la Municipalité désire faire de cette parcelle ainsi que les contraintes la concernant, comme par exemple l'abri de protection civile. Une d'entre elles n'a pas vraiment répondu à notre demande mais suggérait d'autres options. Les trois autres nous ont fait parvenir leur offre. Deux avaient des tarifs identiques, la troisième était cinq fois plus chère ! Nous avons décidé lundi de mandater l'une des deux ayant un tarif raisonnable, établie au Mont-sur-Lausanne. Son travail ira de l'analyse initiale, en passant par l'établissement d'un cahier des charges, la gestion du processus d'appel d'offres jusqu'à la réception et l'analyse des offres reçues. Le tout va durer quelques mois. Nous vous tiendrons bien sûr au courant, et tout particulièrement la commission immobilière.

4. Préavis n°07/2022 : règlement du personnel de la commune de St-Sulpice

M. le Président : Vous avez pu prendre connaissance du rapport de la commission ad hoc le 10 février 2023. Dans l'ordre des choses, je passe la parole au rapporteur de la commission ad hoc, M. Nicolas Guillot.

M. Guillot : La commission est consciente de l'urgence de proposer un règlement du personnel adapté au marché du travail actuel, mais elle ne peut faire abstraction du fait que ce règlement doit tenir pendant au moins une quinzaine d'années et qu'elle ne peut, en conséquence, laisser passer le règlement du personnel tel quel. Le nombre d'amendements nécessaires pour rendre ce règlement viable à nos yeux est bien trop grand pour que ceux-ci soient discutés et votés en séance du conseil communal. C'est pourquoi elle a fait tout le nécessaire pour résumer toutes ses objections en des points implémentables par la municipalité dans une nouvelle mouture de ce règlement du personnel. La commission nourrit l'espoir que sa démarche sera perçue comme constructive par le reste du conseil communal et par la municipalité.

La commission recommande à l'unanimité le refus du préavis n° 07/22.

En conclusion de ce qui précède, c'est à l'unanimité que la Commission vous propose, Monsieur le Président, Mesdames les Conseillères et Messieurs les Conseillers de bien vouloir prendre les décisions suivantes:

LE CONSEIL COMMUNAL DE ST-SULPICE :

- vu le préavis municipal n° 07/2022,
- vu le nouveau règlement du personnel,
- vu les directives d'application et en particulier la directive n° 2 sur la classification des catégories et l'échelle du traitement,
- ouï les conclusions du rapport de la Commission chargée d'étudier ce projet,
- attendu que ledit objet a été régulièrement porté à l'ordre du jour,

DÉCIDE

- de refuser l'adoption du nouveau règlement communal du personnel ;
- de refuser la directive n° 2 sur la classification des catégories et l'échelle de traitement.

M. le Président : Je passe la parole au rapporteur de la commission de la COGEFI, Monsieur Michael Hauschild.

M. Hauschild : La COGEFI était partagée. Certains membres de la commission pensent que les arguments en faveur de l'acceptation du préavis sur le plan financier sont raisonnables et défendables. Certains trouvent que les avantages du règlement proposé ne valent pas son surcoût et que l'absence d'enveloppe budgétaire claire pour les années futures représente une menace trop importante. Un note a donc été fait avec comme résultat :

- Le préavis est voté par la COGEFI avec le résultat de 3 voix pour et 3 voix contre.
- Le préavis est rejeté avec le vote de la présidente qui fait foi.

En conclusion de ce qui précède, nous vous prions, Monsieur le Président, Mesdames les Conseillères et Messieurs les Conseillers, de bien vouloir prendre la décision suivante :

LE CONSEIL COMMUNAL DE ST-SULPICE :

- vu le préavis municipal n° 07/2022,
- vu le nouveau règlement du personnel,
- vu les directives d'application et en particulier la directive n° 2 sur la classification des catégories et l'échelle du traitement,
- ouï les conclusions de la COGEFI chargée d'étudier ce projet,
- attendu que ledit objet a été régulièrement porté à l'ordre du jour,

DÉCIDE

- de refuser l'adoption du nouveau règlement communal du personnel ;
- de refuser la directive n° 2 sur la classification des catégories et l'échelle de traitement.

M. le Président : Je passe la parole au rapporteur pour le rapport de minorité de la COGEFI, Monsieur Jean-Pierre Jaton.

M. Jaton : Chers membres du personnel communal, je suis ravi de vous voir ici ce soir presque aussi nombreux que les Conseillers communaux. Nous avons vérifié auprès des instances juridiques cantonales la possibilité pour un rapporteur de la COGEFI de signer également un rapport de minorité. La réponse a été bien évidemment positive. Donc le rapporteur qui vient de vous lire les conclusions est habilité à signer également le rapport minoritaire. En résumé les signataires de ce rapport de minorité considèrent que l'impact financier de ce nouveau règlement du personnel est tout à fait acceptable pour la commune. Refuser ce préavis sera très dommageable car il limiterait le pouvoir de la commune d'attirer et retenir des employés de valeur.

En conclusion de ce qui précède, nous vous prions, Monsieur le Président, Mesdames les Conseillères et Messieurs les Conseillers, de bien vouloir prendre la décision suivante :

LE CONSEIL COMMUNAL DE ST-SULPICE :

- vu le préavis municipal n° 07/2022,
- vu le nouveau règlement du personnel,
- vu les directives d'application et en particulier la directive n° 2 sur la classification des catégories et l'échelle du traitement,
- ouï les conclusions du rapport de la COGEFI chargée d'étudier ce projet,
- ouï les conclusions du rapport de minorité de la COGEFI
- attendu que ledit objet a été régulièrement porté à l'ordre du jour,

DÉCIDE

- d'approuver l'adoption du nouveau règlement communal du personnel ;
- d'approuver la directive n° 2 sur la classification des catégories et échelle salariale.

M. le Président : J'ouvre la discussion. Quelqu'un souhaite-il prendre la parole ?

M. Badour : Me basant sur l'art. 71 de notre règlement du Conseil communal, j'aimerais d'abord que l'on fasse un vote sur la question de l'entrée ou la non-entrée en matière sur ce préavis, étant donné que les commissions concernées n'ont pas donné un vote positif, et de permettre à la Municipalité de revenir avec un règlement plus clair, étant donné qu'avec ce préavis on a un très grand nombre d'amendements.

M. le Président : Je vous donne la parole M. le Syndic sur cette question. Avant, afin que tout le monde soit au fait avec l'art. 71 du règlement du Conseil communal, je vous en fais lecture :

Après cette lecture, les pièces mentionnées à l'article précédent sont remises au président, qui ouvre immédiatement la discussion, sauf décision contraire de l'assemblée.

Si la demande en est faite, la discussion porte d'abord exclusivement sur la question d'entrée ou de non-entrée en matière, qui est alors soumise au vote du conseil avant qu'il puisse être procédé sur le projet lui-même.

Ce qui veut donc dire, si on fait voter l'art. 71 du règlement du Conseil communal, il n'y a alors pas de débat. C'est comme si on retirait ce préavis de l'ordre du jour et qu'il est reporté à la prochaine séance. Il n'y a pas d'entrée en matière c'est-à-dire qu'il n'y a pas de vote, pour ou contre, des amendements.

M. Pache : Il y a un débat sur l'entrée en matière ou non.

M. le Président : En effet, le débat porte sur l'entrée en matière ou non, mais pas sur le contenu du préavis. Je passe la parole à M. le Syndic.

M. le Syndic : En prenant connaissance de ce règlement, vous vous êtes toutes et tous rendu compte de la somme de travail considérable qu'il représente. J'aimerais remercier chaleureusement ici l'auteur principal de ce document, notre responsable des ressources humaines, madame Jessica Frei. Madame Frei a reçu ce travail à son arrivée, à l'automne 2018, sous la législature passée donc et elle l'a mené à bien toutes ces dernières années pour arriver aux documents que vous avez aujourd'hui sous les yeux. Depuis son entrée en fonction, madame Frei a passé 760 heures sur ce règlement et ses directives. 760 heures dont 270 heures au cours de la seule année dernière. Elle a collaboré pendant tout ce temps avec notre avocate chargée du droit du travail, Me Christine Sattiva. Me Sattiva est une spécialiste réputée. Elle travaille pour le Canton. Et elle a déjà supervisé les règlements du personnel de plusieurs autres communes. Les articles du règlement qui vous est proposé ont été lus et relus un par un par Me Sattiva. Et chaque fois qu'un intitulé a été modifié, il a repassé sous les yeux de notre avocate.

M. Hostettler : M. le Président, la discussion porte sur l'entrée en matière et non sur le préavis. On n'est pas là pour défendre le préavis à proprement parlé et de faire la discussion comme on l'aurait faite normalement.

M. le Syndic : Je suis là pour expliquer l'importance de ce préavis M. Hostettler, je vous prierai de ne pas m'interrompre.

Au cours de la seule année 2022, madame Frei et maître Sattiva ont eu une trentaine d'échanges, notamment des envois d'études sur des cas particuliers et de longs téléphones dont certains ont duré jusqu'à 2 heures. Enfin, beaucoup d'autres collaborateurs ont participé à ce chantier. Notre boursier, M. Didier Reymond, a travaillé à sa partie financière. Et le personnel dans son ensemble a été consulté au printemps de l'an dernier. Le service des ressources humaines a adressé ce règlement à 88 collaborateurs de la Commune. Ces collaborateurs ont été invités à nous transmettre leurs remarques. Ils nous ont envoyé des dizaines de réponses, dont 95% étaient positives. Certains nous ont adressé parallèlement 39 demandes de modifications. Sur ces 39 demandes, 11 ont été acceptées par la

Municipalité et intégrées dans le nouveau règlement. Toutes les personnes qui se sont manifestées à cette occasion ont reçu une réponse avec des explications. Pourquoi un si long travail ? Le règlement actuel date de 2006. Il a été rédigé en un temps où le personnel de la Commune comprenait 16 personnes. 16 personnes alors que le personnel en compte aujourd'hui 70. Ce règlement est obsolète. Il souffre de nombreuses lacunes. Il est très incomplet. Il n'est plus conforme à la loi. Il est dépassé par la réalité du monde du travail. Et il ne correspond plus à la réalité de nos collaborateurs. Le résultat est qu'il nous oblige à bricoler constamment notre gestion du personnel. Cette situation de bricolage permanent n'est pas acceptable. Elle n'est pas acceptable pour notre service des RH. Elle n'est pas acceptable pour le personnel. Elle n'est pas acceptable pour la Municipalité. Et elle n'est pas acceptable pour le Conseil communal. Il revient en principe au Conseil communal de déterminer le règlement du personnel. Mais le dernier règlement validé par le Conseil communal ne joue plus son rôle. Il ne permet plus à la Commune de gérer convenablement son personnel. Et il ne permet plus au personnel de connaître clairement ses droits et ses devoirs. Il est grand temps que le Conseil communal reprenne ses compétences en mains et valide un règlement du personnel opérationnel. Le règlement qui vous est soumis aujourd'hui est un tel règlement. Il est le règlement dont la Commune a besoin. Il est le règlement dont vous avez besoin. Il est le règlement dont nous avons tous besoin. Il est maintenant question de voter la non-entrée en matière. Voter la non-entrée en matière, c'est recommencer toute la procédure. Une non-entrée en matière obligerait la Municipalité à rédiger un nouveau préavis avec le service des ressources humaines. Elle obligerait une ou plusieurs commissions à se réunir de nouveau et à rédiger de nouveaux rapports. Et pourquoi tout reprendre ? Qu'est-ce que ces commissions pourraient dire de nouveau qu'elles n'ont pas dit après un travail de huit mois ? Et qu'est-ce que la Municipalité pourrait vous apporter d'autre ? Une nouvelle version du règlement ne serait guère différente de la version actuelle. La version que vous avez sous les yeux a non seulement été revue point par point. Elle est le résultat d'une constante recherche d'équilibre entre les besoins de la Commune et les aspirations légitimes du Personnel. Parce qu'il faut soigner le détail, oui, mais parce qu'il faut aussi soigner l'équilibre général. Un tel exercice ne s'improvise pas en quelques heures. Ce qui vous est demandé ce soir est compliqué. Oui, un règlement, c'est compliqué. Mais c'est la tâche du Conseil communal de s'atteler parfois à des exercices compliqués. Et c'est la grandeur du Conseil communal de ne pas éviter l'obstacle et de prendre ses responsabilités. Le greffe a préparé un Power Point qui nous permettra de vous expliquer très simplement et très clairement nos différents amendements. Et nous avons préparé avec notre directrice des RH et Me Sattiva des réponses à chacun des points soulevés par la commission ad hoc. Toutes les conditions sont réunies ce soir pour voter le nouveau règlement du personnel. Vous avez toutes les cartes en mains. Mesdames les conseillères communales, messieurs les conseillers communaux, vous avez un rôle important à jouer ce soir. Vous pouvez enfin doter la Commune et le Personnel d'un règlement dont la Commune et le Personnel ont besoin depuis de nombreuses années. N'évitez pas l'obstacle ! Opposez-vous clairement à la non-entrée en matière !

M. le Président : J'ouvre la discussion sur l'entrée ou la non-entrée en matière selon l'art. 71 de notre règlement. Ensuite, je clôturerai cette discussion et nous passerons au vote sur cette question.

Mme Berner : Bien sûr que nous reconnaissons le besoin de ce nouveau règlement du personnel. Bien sûr qu'il est urgent qu'il puisse être disponible. Bien sûr que de nombreuses adaptations sont nécessaires pour bien fonctionner, je pense notamment au 5 semaines de vacances qui ne font aucun doute sur le bien-fondé et la justification que ce soit adapté dans ce sens-là. D'ailleurs, de toute manière, que ce soit aujourd'hui ou en cas de report, je pense qu'une validation avec une entrée en matière en début de cette année est tout à fait envisageable. Je peux comprendre la Municipalité qui

souhaite que ce règlement du personnel soit adopté ce soir. Effectivement, c'est un travail immense que je salue aussi. J'ai bien conscience de la complexité du travail. J'ai travaillé moi-même pendant plus de 10 ans dans les ressources humaines, en tant que responsable RH, donc oui, j'ai conscience de la complexité de ces différents articles. Je peux vous comprendre aussi, chers collègues, qui souhaitez écouter la Municipalité argumenter et prendre position sur les 23 points mentionnés et sur leurs 26 amendements qu'ils présentent ici. Moi aussi, je le souhaite. Mais il me semble qu'au vu de cette liste de 26 amendements de la Municipalité qui devront être argumentés, traités chacun séparément, de nos 23 points qui ont été mentionnés et qui vont être répondu avec peut-être une argumentation ou une proposition d'autre amendement de notre part, selon les points et les réponses obtenues. Pour moi, on est dans un cas de figure qui n'est pas gérable dans une séance de Conseil communal. Je rappelle que les points que l'on a relevé dans notre rapport n'ont pas été formulés sous forme d'amendement à l'heure actuelle. On a renoncé à le faire non pas par fainéantise ou par opposition, mais comme on l'a mentionné dans notre rapport, on a dû renoncer à l'élaboration d'un amendement parce que nous avons-nous rendre à l'évidence que nous n'avions ni la capacité temporelle de le faire dans un délai raisonnable vu le temps qui s'est déjà écoulé, ni les compétences de le faire, puisque si nous proposons un amendement et qu'après coup, il s'avère qu'il est contradictoire ou illégal avec autre chose. Alors effectivement, on a l'avocate du droit du travail qui est là ce soir et qui pourra nous corriger. Mais on est dans un travail qui devrait se faire à l'échelle d'une commission et pas à l'échelle d'un Conseil communal. Donc, vous l'aurez compris, je souhaite que ce préavis soit retiré et que la Municipalité nous donne une nouvelle version. Il n'y a rien qui est à jeter dans ce qui est fait là. Le préavis n'a pas besoin d'être repris de zéro. Il s'agirait juste d'intégrer les amendements de la Municipalité, d'intégrer éventuellement les quelques remarques que nous avons formulé qui pourrait trouver du sens auprès de la Municipalité et qu'une commission retravaille sur ce document avec éventuellement quelques amendements complémentaires. On n'est pas dans une impossibilité de compléter ce travail là. Avec l'urgence de rendre un rapport, nous l'avons rendu dans cet état-là pensant que c'était le plus judicieux de ne pas participer à la rédaction ou la proposition de rédaction des articles que nous estimons malheureux ou peu clair, mais de laisser cela à la compétence de la Municipalité, de Mme Frei et Me Sattiva. Donc, ma proposition serait que ça puisse être retiré et représenté. Et surtout, j'espère que les personnes qui prendront la décision d'aller de l'avant avec ce règlement, l'aurent bien lu dans les détails parce que si on travaille pendant 5 heures à des amendements, j'imagine que c'est quand même pour le valider au terme de cette soirée et qu'il y a forcément une partie de nos remarques qui passeront à la trappe parce qu'il n'y a juste pas la possibilité de traiter de tous ces points-là ce soir. Donc, je souhaite que ceux qui envisage de travailler et valider ce règlement, l'aurent bien lu attentivement au préalable.

Mme Merminod : Je pense que la Municipalité a un autre point de vue. Ce règlement, il a été travaillé depuis de nombreux mois. Il n'est pas parfait. Je ne connais aucun règlement qui soit est parfait. Il a été lu par nos employés. Je pense que c'est le moment d'en discuter ce soir. Vous avez reçu deux rapports négatifs. Or, la Municipalité les a reçus peu avant vous. On n'a pas eu l'occasion de répondre à ces rapports. On fait notre procès sans que l'on puisse vous expliquer pourquoi on est allé dans ce sens, et pourquoi on a accepté certaines remarques de la commission ad hoc, qu'on a pu tourner en amendement. Ce soir, on est prêt. Le power point est prêt. Me Sattiva peut nous aider pour des questions juridiques. On a des réponses aux questions de la commission. Renvoyer le débat, c'est renvoyer le pavé. Vous-mêmes, vous êtes prêts, vous avez certainement lu tous les rapports, vous avez lu le règlement. Donc de votre côté, vous êtes prêts. Je pense que maintenant c'est le moment d'ouvrir la discussion. On ne peut pas simplement renvoyer de séance en séance quelque chose qui nous embête, parce que c'est long, parce que c'est compliqué. C'est aussi notre rôle d'aborder ce genre de

complications. Je vous encourage vivement à ouvrir cette discussion et à écouter la Municipalité et pas seulement les commissions.

M. le Président : Vu l'intervention de M. Badour sur l'application de l'art. 71 du règlement du Conseil communal, on est obligé de faire, dans un premier temps, une discussion sur l'entrée ou non-entrée en matière. Je poursuis la discussion sur l'entrée ou la non-entrée.

M. Jaton : Pour ma part, je ne soutiendrai pas la non-entrée en matière. J'espère que tout comme moi, vous avez fait l'effort d'entrer dans ce sujet difficile. C'est vrai, que pour lire tous les documents, j'y ai passé plusieurs heures. J'ai du reste une intervention qui est prête sur mes conclusions. J'ai lu le préavis, j'ai lu le règlement, j'ai lu toutes les directives, j'ai lu le règlement 2006, j'espère que tout le monde l'a lu, j'ai lu le règlement de 2020, qui a déjà été reporté une fois, je vous signale. En 2020, on a déjà eu une discussion, pour ceux qui étaient présents. Ce règlement du personnel a déjà été renvoyé une fois suite à la décision de la commission de gestion. C'est un sujet délicat, mais c'est un sujet qui est abouti à mon sens, qui est positif, qui a été validé par les employés communaux parce qu'ils ont pu participer activement au projet. Maintenant, nous devons prendre nos responsabilités. Nous avons été élus pour cela. Ce règlement, il n'est pas pour nous. Il est pour le personnel communal. On l'étudie. J'espère que vous l'avez fait. On en discute ce soir sans sombrer dans les détails, en restant général. Je pense qu'on le doit au personnel communal présent ce soir, on doit laisser la Municipalité répondre aux deux rapports négatifs qu'elle a reçu. Négatif de manière relative puisque le rapport de la COGEFI, c'était 3 contre 3. Une autre présidence aurait accepté ce rapport. Pour ma part, je ne soutiens pas cette non-entrée en matière et je vous invite à participer à cette discussion qui ne sera pas plus longue que certaines discussions que nous avons eu, comme par exemple sur le budget etc ces dernières années.

M. Hostettler : Ce préavis a été traité lors de nombreuses réunions par les commissions qui, petite majorité pour certaine mais majorité quand même, l'emporte, entre-autre pour des raisons d'incohérence et de manque de clarté. Et je sais, qu'il a même été proposé à la Municipalité de reprendre ce préavis alors que les discussions étaient encore en cours. Et de le retravailler. Il n'en a rien été. Rien. La discussion était close. Et à présent que nous sommes devant le Conseil communal, cette même Municipalité est ouverte à discussion. Étrange. Alors que pendant travaux de la commission, elle ne l'était pas. Donc, ce document, n'a, à mon sens, pas le niveau de qualité auquel on devrait pouvoir s'attendre surtout lorsque l'on sait tout le travail qui est derrière. Depuis toutes ces années, il a été fait mention de 700 heures de travail. 8 mois pour nous pour le travailler. Ces 8 mois ça représente en tout cas plus de 10 séances de commissions. Pour qu'il y ait 10 séances de commission, c'est que le sujet est complexe et sérieux. Ce n'est pas quelque chose qui a été traité à la légère. Et quand même les commissions ont décidé de le rejeter. Pour ces raisons, je pense que le Conseil communal a déjà consacré bien trop de temps à tenter de comprendre et d'améliorer ce préavis. Raison pour laquelle, je demande, à présent, de suivre l'avis qui a été proposé et de ne pas rentrer en matière sur ce préavis.

M. le Syndic : Je demande le droit de réponse à ce que M. Hostettler vient de dire. M. Hostettler vient de dire que la Municipalité n'avait pas discuté avec les commissions. Nous nous sommes rencontrés à de nombreuses reprises, avec chacune des deux commissions. En plus de cela, nous avons répondu à des longues listes de questions à chacune des commissions. J'ai là entre les mains la liste des questions de la commission ad hoc. Ce sont 11 pages que nous avons remplis consciencieusement avec Mme Frei et Me Sattiva, pendant des heures et des heures. 11 pages entières de questions et de réponses. J'ai là aussi un questionnaire de 8 pages, questions et réponses préparées avec M. Didier Reymond le boursier et avec Mme Frei à l'attention de la COGEFI. Nous avons en plus reçu des e-mails auxquels

nous avons répondu. Aussi des téléphones auxquels nous avons répondu. M. Hostettler ose dire que nous n'avons pas discuté avec les commissions ?

M. Hostettler : M. le Président je demande le droit de réponse vu que M. le Syndic a demandé un droit de réponse à une question que je n'ai pas posée.

M. le Président : Je voudrais recentrer le débat. Nous sommes bien dans le débat de l'entrée ou non-entrée en matière.

M. Bidinost : Je pense qu'il faut rentrer en matière. Il y a tout un travail qui a été fait. Les commissions aussi se sont penchées sur la question. Tout le monde a lu le rapport. Je ne pense pas que l'on puisse tout renvoyer juste pour des questions de français ou des éléments orthographiques. Je pense qu'on pourrait en matière. C'est de notre responsabilité. Je ne vois pas qu'est ce qui pourra changer de renvoyer. Les grands principes sont posés dans les rapports des commissions.

M. Clerc : Je suis interloqué par la qualité des deux rapports des commissions. La question fondamentale pour savoir si on va entrer en matière ou pas, et je suis favorable à ce qu'on entre en matière, c'est est-ce qu'il y a quelque chose de fondamentalement différent du règlement du personnel de l'Etat de Vaud ? Si pas c'est pas fondamentalement différent, je ne comprends pas pourquoi on n'entre même pas en matière pour en discuter.

M. Hostettler : Je tiens juste à corriger ce qui a été dit. Je n'ai jamais dit que les commissions n'avaient pas discuté avec la Municipalité. Ce que j'ai dit c'est que la Municipalité n'a pas pris en considération la proposition qui a pu être faite de retravailler en profondeur ce préavis. C'est ça que j'ai dit.

M. Mouvet : Un règlement, c'est quelque chose qui vit. Je n'ai jamais vu un règlement qui était parfait du premier coup. C'est quelque chose qui vit des expériences qu'on en tire. Je n'ai pas de problème à ce qu'on discute d'un règlement où certains trouveront des défauts et qui devront être corrigés et qui seront corrigés à la vue de l'expérience. C'est une des premières raisons pour lesquelles il faut entrer en matière sur ce préavis. Le deuxième point, c'est que j'entends que la Municipalité n'a tenu compte, ou n'a pas corrigé, son règlement en fonction des discussions avec les commissions. Mais c'est un préavis qui est soumis par la Municipalité. Notre Municipalité n'a pas le loisir de changer son préavis une fois celui-ci soumis. La seule manière qu'elle a de changer un préavis, ces sont deux options, soit elle retire son préavis, soit comme elle le fait ici, elle propose des amendements qui sont soumis au vote du Conseil communal. C'est ce qu'elle fait. Je ne vois pas de raison de retarder cette approche. Je vous propose donc de refuser la non-entrée en matière et de discuter aujourd'hui de ce règlement.

M. le Président : Vu que la parole n'est plus demandée, la discussion est close sur la non-entrée en matière et nous passons au vote. Les conseillers favorables à la non-entrée en matière sont priés de lever leur carton.

Le résultat de vote est le suivant : 6 pour la non-entrée en matière, 33 contre la non-entrée en matière et 11 abstentions.

La non-entrée en matière conformément à l'art. 71 du règlement du Conseil communal est refusée.

Le débat sur le préavis n° 7/2022 aura donc lieu.

M. le Syndic : M. le Président, je vous serais reconnaissant de passer maintenant au vote sur la possibilité d'intervention de Me Sattiva.

M. le Président : Les conseillers favorables à l'intervention de Me Sattiva au débat sont priés de lever leur carton.

Le résultat de vote est le suivant : 47 pour l'intervention de Me Sattiva, 0 contre et 3 abstentions.

L'intervention de Me Sattiva au débat sur le préavis n° 7/2022 est acceptée.

Mme Reichenthal : J'aimerais juste proposer quelque chose. Vu qu'en grande partie il s'agit de la syntaxe et de l'orthographe, je voudrais proposer si c'est possible, de voter en bloc, afin d'accélérer le processus, car j'aimerais avoir une réponse de la Municipalité sur les questions posées dans le rapport de la commission ad hoc.

M. le Président : Pour des questions purement procédurales, nous sommes obligés de passer amendement par amendement. Bien évidemment que lorsqu'il s'agira d'une question de forme, j'imagine, j'ose espérer que l'on n'en fera pas un débat à point d'heure. Par ailleurs, je laisserai M. le Syndic commenté sur les points des rapports des commissions. Je passe la parole au Syndic qui va vous présenter les amendements.

M. le Syndic : Je rassure Mme Reichenthal sur le fait que nous avons prévu de répondre aux points de la commission ad hoc. Vous avez évoqué des fautes d'orthographe et coquilles. Nous allons surtout parler des amendements qui vous ont été soumis, dans le dernier envoi que vous avez reçu.

Nous allons passer le plus rapidement possible sur les amendements. Mais comme vous l'a précisé M. le Président, nous devons passer et voter sur chaque amendement un par un. Vous avez sous les yeux l'amendement n°1, il s'agit de l'art. 2 al. 1 droit applicable. Dans l'article du règlement du personnel tel qu'il vous a été envoyé, vous avez « *Les rapports de travail sont régis par le présent règlement, ses directives d'application, le contrat de travail et ainsi que le cahier des charges* ». L'intitulé est modifié. Les modifications sont en jaune. Ajout de « *principalement* » : Cet ajout laisse de la place à d'autres documents de référence. De fait, il en existe d'autres. Ensuite, vous voyez que l'ordre d'apparition des différents documents cités à changer mais la liste est la même, on l'a fait sur proposition de Me Sattiva qui proposait cet ordre parce qu'on va du plus important au moins important. Les documents cités ont été mis dans l'amendement dans un nouvel ordre, du plus important (de celui qui prime) pour le collaborateur au moins important. Le plus spécifique est le contrat. Le contrat ne peut pas contredire le règlement.

M. le Président : J'ouvre la discussion sur le 1^{er} amendement présenté.

M. Clerc : Vu qu'il n'y a pas de liste exhaustive des autres documents ailleurs, est ce que ça pose un problème légal que le terme « *principalement* » soit utilisée ?

Me Sattiva : Peut-être que M. le Syndic n'a pas été explicite sur l'ordre. Depuis la première mouture du règlement, un arrêt du TF a relevé que c'était important de savoir si l'élément fondamental dans une commune était le règlement ou le contrat de travail. Si c'est le règlement, en droit public, ça veut dire qu'on n'est pas régi par les mêmes cours qu'en droit privé. Raison pour laquelle ...

M. Clerc : Je m'excuse Maître mais ce n'est pas la question. La question c'est est ce que le terme « *principalement* » ouvre une brèche si les autres documents ne sont pas explicitement listés à quelque part ? Oui ou non ?

Me Sattiva : Non.

M. le Président : Si la parole n'est pas demandée, je clos la discussion, et je propose de passer au vote sur le 1^{er} amendement. Les Conseillères et Conseillers qui acceptent le 1^{er} amendement sont priés de le manifester en levant leur carton.

Le résultat de vote sur le 1^{er} amendement est le suivant : 45 pour, 0 contre, 5 abstentions.

Le 1^{er} amendement est accepté.

M. le Président : Afin d'aller plus vite sur le vote de ces 26 amendements, si vous êtes d'accord, je vous propose, si à partir du moment où je pose la question sur le vote favorable et qu'il y a une large majorité qui se dégage, d'en déduire qu'il y a une minorité contre ou une minorité d'abstention et de ne pas passer vote des contres et des abstentions. Si vous êtes d'accord.

M. le Syndic : Le 2^{ème} amendement, il s'agit d'une petite modification. Le mot « *exceptionnellement* » a été enlevé : Le mot « *exceptionnellement* » a été enlevé parce qu'il était redondant avec la condition posée « si l'engagement ou... ». La condition pose déjà l'exception. Il n'y avait pas à mettre la condition et le mot « *exceptionnellement* ».

M. le Président : J'ouvre la discussion. Si la parole n'est pas demandée, je clos la discussion, et je propose de passer au vote sur le 2^{ème} amendement. Les Conseillères et Conseillers qui acceptent le 2^{ème} amendement sont priés de le manifester en levant leur carton.

Une majorité se déclare nettement pour ce deuxième amendement.

Le 2^{ème} amendement est ainsi accepté.

M. le Syndic : Pour l'amendement n° 3, art. 20 al. 2, salaire en cas de maladie. Ajout de « *dans la commune ou ailleurs* » : Là, c'est toute une histoire. Les employés vont de plus en plus chez le médecin pour obtenir des certificats maladie. Les assurances sont les premières victimes de ce phénomène puisque ce sont elles qui paient les congés maladie. Elles demandent donc aux médecins de distinguer le cas où un employé est malade en travaillant chez un employeur en particulier ou malade chez tous les employeurs possibles. Si un employé est déclaré malade chez un employeur mais pas malade ailleurs, les assurances ne paient pas. Et c'est à l'employeur de payer. La formule « *dans la commune ou ailleurs* » montre que nous ne faisons pas la distinction entre les deux. Pour nous si l'employé est jugé apte de travailler ailleurs, il est apte au travail et la Commune n'a pas à lui payer son salaire en son absence. Comme nous ne le payons pas, cela encourage l'employé à prendre contact avec nous - plutôt que de nous ignorer - et de régler son cas par une convention de sortie.

M. le Président : J'ouvre la discussion

Mme Berner : Je me pose la question en cas de conflit ou en cas de mobbing, c'est souvent dans ces cas de figure là qu'on estime qu'une personne n'est plus apte à travailler à un poste mais l'est pour un autre. Cela veut-il dire que si le médecin estime que la personne est apte au travail dans un autre contexte, sera-t-elle privée de salaire alors qu'elle est en situation de souffrance dans un service de la Commune.

M. le Syndic : C'est une très bonne remarque. Il ne faut pas considérer que le règlement est appliqué à toutes les situations. S'il y a des problèmes de mobbing, le service des ressources humaines sera au courant. Les gens nous alerteront.

M. Hostettler : Cela veut dire qu'en somme, vous n'allez pas appliquer le règlement, vu que le règlement dit que ça rentre là-dedans. Il n'y a pas d'apriori. A nouveau, on rajoute quelque chose, c'est comme ça. Je pense que nous n'avons pas la même valeur d'encouragement. La limite entre encouragement et menace est peut-être proche mais c'est un avis personnel.

M. le Syndic : C'était une des modifications les plus compliquée. Dans l'article, il est question de l'obligation du versement du salaire. Cela veut dire que l'on est plus obligé de verser le salaire. De prendre le cas de figure particulier d'une personne en souffrance et sans être obligé de le faire, de le faire quand même.

Me Sattiva : Je voulais faire la même remarque que M. le Syndic. Avoir une obligation qui cesse, cela ne veut pas dire que l'on n'a pas la possibilité de verser quand même le salaire. Il faut aussi savoir que les assurances ne cessent pas de payer d'un jour à l'autre. Ce qui est important de comprendre aussi, quand on a ce genre de certificat de travail avec une incapacité limitée à un poste, cela permet de licencier le collaborateur et cela permet au collaborateur d'aller toucher le chômage. Parce que s'il reste dans la commune comme ça, il aura plus de travail, donc en principe plus de salaire, et dans la mesure où il a toujours un contrat, il ne pourra pas bénéficier du chômage. C'est une disposition difficile d'application. Mais qui n'est pas nécessairement au désavantage du collaborateur car on arrive à avoir une situation qui est plus claire pour lui aussi.

M. le Président : Si la parole n'est pas demandée, je clos la discussion, et je propose de passer au vote sur le 3^{ème} amendement. Les Conseillères et Conseillers qui acceptent le 3^{ème} amendement sont priés de le manifester en levant leur carton.

Le résultat est le suivant pour le 3^{ème} amendement : 32 pour, 12 contre et 4 abstentions.

Le 3^{ème} amendement est ainsi accepté.

M. le Syndic : Amendement suivant n° 4, art. 21 al. 4 salaire en cas d'accident/maladie professionnelle. La complémentaire permet de payer le 100% de l'écrasante majorité des salaires mais pas des salaires dépassant les CHF 150'000 (les exceptions sont rarissimes mais elles existent). Il est ainsi plus juste de parler des conditions générales. Par ailleurs, les complémentaires offrent toutes sortes d'autres prestations, une liste trop longue et aussi trop mouvante pour figurer ici.

M. le Président : J'ouvre la discussion. Si la parole n'est pas demandée, je clos la discussion, et je propose de passer au vote sur le 4^{ème} amendement. Les Conseillères et Conseillers qui acceptent le 4^{ème} amendement sont priés de le manifester en levant leur carton.

Une majorité se déclare nettement pour le 4^{ème} amendement.

Le 4^{ème} amendement est ainsi accepté.

M. le Syndic : Amendement n° 5, art. 26 al. 6. Le congé légal, inscrit dans le code des obligations, n'est pas le même que le congé accordé, inscrit dans le règlement. Le règlement prévoit que ces congés n'ont pas être compensés par des vacances. Il est logique par conséquent de nous baser sur la longueur du congé accordé au collaborateur et non sur le congé légal. Sinon, nous demanderions une compensation pour une partie du congé seulement.

M. le Président : J'ouvre la discussion. Si la parole n'est pas demandée, je clos la discussion, et je propose de passer au vote sur le 5^{ème} amendement. Les Conseillères et Conseillers qui acceptent le 5^{ème} amendement sont priés de le manifester en levant leur carton.

Une majorité se déclare nettement pour le 5^{ème} amendement.

Le 5^{ème} amendement est ainsi accepté.

M. le Syndic : Amendement n° 6, art. 26 al. 6. On a ajouté le droit au congé d'adoption. Le congé adoption est inscrit dans la loi depuis le 1^{er} janvier 2023. Il est donc normal de l'ajouter à la liste. On traite le congé adoption comme le congé paternité.

M. le Président : J'ouvre la discussion.

Mme Berner : Je n'ai pas bien compris. Vous parlez de droit aux vacances en cas d'adoption et de paternité, ou de réduction du droit aux vacances en cas d'absence pour ces raisons.

M. le Syndic : Nous parlons du droit au congé. Ces articles, notamment let. c et e, parlent de la possibilité de réduire les vacances dans certains cas. Ce qu'on dit nous, c'est qu'il n'y a pas de réduction au droit aux vacances dans les cas d'absences suivants, donc en cas d'adoption ou de paternité. Si vous bénéficiez d'un congé adoption, vos vacances ne sont pas réduites.

Me Sattiva : On se calque sur la manière de présenter les choses par rapport au Codes des obligations, ce n'est pas une manière particulière à Saint-Sulpice. On se calque sur le Code des obligations mais on est plus généreux effectivement.

M. le Président : Si la parole n'est pas demandée, je clos la discussion, et je propose de passer au vote sur le 6^{ème} amendement. Les Conseillères et Conseillers qui acceptent le 6^{ème} amendement sont priés de le manifester en levant leur carton.

Une majorité se déclare nettement pour le 6^{ème} amendement.

Le 6^{ème} amendement est ainsi accepté.

M. le Syndic : Amendement n° 7, art. 30 let. b. C'est un amendement que l'on doit à la commission ad hoc. Il y a avait toute une liste comme vous le voyez de droit au congé lors du décès d'un autre membre de la famille. Et la commission ad hoc nous a proposé d'ajouter les petits-enfants. Cela nous a paru pertinent.

M. le Président : Si la parole n'est pas demandée, je clos la discussion, et je propose de passer au vote sur le 7^{ème} amendement. Les Conseillères et Conseillers qui acceptent le 7^{ème} amendement sont priés de le manifester en levant leur carton.

Une majorité se déclare nettement pour le 7^{ème} amendement.

Le 7^{ème} amendement est ainsi accepté.

M. le Syndic : Amendement n° 8, art. 30 let. c. C'est une clarification. On parle d'un congé paternité de 20 jours. Elle est dans l'esprit de la loi qui parle de jours ouvrables et non de jours.

M. le Président : J'ouvre la discussion.

Mme Guthmuller : A ma connaissance, les jours ouvrables comprennent aussi le samedi. Est-ce qu'il ne faudrait pas dire jours ouvrés ?

Me Sattiva : Pour moi, les jours ouvrés peuvent aussi comprendre le samedi. L'idée est qu'il ne s'agit pas de 20 jours à la suite, qui inclus les week-end. Par exemple, le CO n'est pas plus précis. Il est dangereux de mettre jours de travail. La formulation du CO est préférable à défaut d'être excellente.

Mme Berner : Mais est-ce que ce n'est pas une question qui se pose pour tous les autres cas de figure, de 3 jours en cas de mariage, ou de jour de vacances, car on ne parle pas toujours de jours ouvrables quand on a des vacances, c'est toujours par semaine selon les conditions. La question se pose alors pour tous les autres congés payés.

Me Sattiva : La différence entre le congé paternité et les vacances, c'est que le congé paternité peut être pris en journée séparée. Le congé paternité peut être pris par journée séparée, raison pour laquelle la précision des jours ouvrables est importante.

Mme Reichenthal : Est-ce qu'on peut changer le terme ouvrable ou alors indiqué que c'est pris de manière séparée/indépendant, ce serait peut-être plus claire. Je ne pense pas qu'en ayant jours ouvrables ça clarifie le fait qu'ils peuvent être pris de manière indépendante.

M. le Syndic : Je ne pense pas que ce soit utile de le préciser car on ne dit pas le contraire.

M. Billiter : Je ne vois pas pourquoi il faudrait préciser qu'il s'agit de jours ouvrables, il s'agit de jour de travail, sinon, ce n'est pas un congé, tout bêtement.

M. Hostettler : Juste, avant que je sois perdu. On parle bien de « *l'employé bénéficie des congés suivants, pour le congé de décès...* ».

La salle indique que non.

M. Hostettler : Alors je me suis trompé. Désolé.

M. le Président : Si la parole n'est pas demandée, je clos la discussion, et je propose de passer au vote sur le 8^{ème} amendement. Les Conseillères et Conseillers qui acceptent le 8^{ème} amendement sont priés de le manifester en levant leur carton.

Une majorité se déclare nettement pour le 8^{ème} amendement.

Le 8^{ème} amendement est ainsi accepté.

M. le Syndic : Amendement n° 9, art. 30 let. f. On a allongé un peu la phrase. « *Un congé (...) jusqu'à 4 ans* » : C'est la formule utilisée sous la lettre c (congé paternité). Nous la reprenons pour ne pas multiplier des formules différentes pour signifier la même chose.

M. le Président : J'ouvre la discussion.

M. De Pinho : Pourquoi c'est uniquement jusqu'à 4 ans et pas plus ?

Me Sattiva : Parce que c'est ce qui est prévu dans le code des obligations et c'est ce qui est entrée en vigueur depuis le 1^{er} janvier de cette année. Quand le règlement a été donné aux commissions, le congé adoption n'existait pas encore. Cependant, j'ai l'impression qu'il y a une faute de frappe, il semble que c'est la lettre g pour le congé adoption. Je cherche volontiers le temps que d'autres s'expriment.

M. Guillot : Ma question porte sur un autre sujet. Nous avons vu que sur d'autres congés, la Municipalité proposait d'être plus généreux. Il me semble que 4 ans c'est un âge extrêmement bas. Pourquoi ne pas être plus généreux dans ces cas-là aussi ? L'adoption c'est un cas rare et 4 ans ça me semble un âge assez bas.

M. le Syndic : La Municipalité s'est livrée constamment avec le service RH et Me Sattiva à un exercice, c'est-à-dire donner ce qui nous semblait nécessaire et pas tout donner, et pas trop donner non plus.

Dans le cas précis, cela correspond aussi au APG. La commune est payée en termes d'allocations pour les enfants jusqu'à 4 ans. Au-delà, la commune n'obtient plus rien.

Mme Merminod : Encore juste préciser une chose, à partir de 4 ans, les enfants vont à l'école. On peut prolonger des vacances, prendre un congé non payé. Mais à partir de 4 ans, l'enfant va à l'école, la journée est occupée.

M. Guillot : Du coup, les cas autres cas où la Municipalité a décidé d'être plus généreuse, c'est toujours pris en compte par les APG ?

Me Sattiva : Là aussi la Municipalité est plus généreuse car le Code des obligations c'est 10 jours.

M. Bochetti : Pourquoi dans l'article précédent il n'y avait pas cette précision (jours ouvrables à 100%) ?

M. le Syndic : C'est la même chose que l'article précédent.

M. Bochetti : Autant pour moi.

Mme Berner : Je me questionnais aussi sur ce 100% car ce n'est pas le cas pour les autres congés, au pro rata du taux d'activité. Je ne comprends pas le sens de préciser cela.

Me Sattiva : Les congés vous les avez en pourcentage du taux d'activité. Une personne qui travaille à 60% (3 jours par semaine) risque de vous demander ces 20 jours ouvrables par rapport au 3 jours où elle travaille et ça ce n'est pas possible.

Mme Berner : Mais c'est le cas de tous les autres congés. C'est au responsable de service de gérer cela.

Me Sattiva : Parfois c'est bien de préciser certaine chose.

Mme Berner : Mais alors pourquoi pas dans les autres articles ?

Me Sattiva : Si vous prenez le congé maternité, vous n'avez pas ce genre de problème, ce sont des joues qui se suivent les uns après les autres.

M. Mouvet : Je voudrais juste préciser qu'il s'agit de l'art. 329j et pas art. 329g.

M. le Président : Si la parole n'est pas demandée, je clos la discussion, et je propose de passer au vote sur le 9^{ème} amendement. Les Conseillères et Conseillers qui acceptent le 9^{ème} amendement sont priés de le manifester en levant leur carton.

Une majorité se déclare nettement pour le 9^{ème} amendement.

Le 9^{ème} amendement est ainsi accepté.

M. le Syndic : Amendement n° 10, art. 30 al. 2. Lettre a à j : La première formule « a à i » était une erreur. La liste va de « a à j ». Il s'agit d'une coquille.

M. le Président : Je propose de passer au vote sur le 10^{ème} amendement. Les Conseillères et Conseillers qui acceptent le 10^{ème} amendement sont priés de le manifester en levant leur carton.

Une majorité se déclare nettement pour le 10^{ème} amendement.

Le 10^{ème} amendement est ainsi accepté.

M. le Syndic : Amendement n°11, art. 30 al. 3. Il s'agit aussi d'une demande de la commission ad hoc qui souhaitait que nous soyons plus clairs. Il est plus clair de continuer l'énumération des lettres (k, l, m) qui précèdent dans l'alinéa 2 que de repartir à « a ».

M. le Président : J'ouvre la discussion. Si la parole n'est pas demandée, je clos la discussion, et je propose de passer au vote sur le 11^{ème} amendement. Les Conseillères et Conseillers qui acceptent le 11^{ème} amendement sont priés de le manifester en levant leur carton.

Une majorité se déclare nettement pour le 11^{ème} amendement.

Le 11^{ème} amendement est ainsi accepté.

M. le Syndic : Amendement n° 12, art. 36 al. 4. Le terme « *introduire* » a été remplacé par « *utiliser* » parce que, de fait, ce système de pointage a déjà été introduit par la Municipalité et existe déjà.

M. le Président : Je propose de passer au vote sur le 12^{ème} amendement. Les Conseillères et Conseillers qui acceptent le 12^{ème} amendement sont priés de le manifester en levant leur carton.

Une majorité se déclare nettement pour le 12^{ème} amendement.

Le 12^{ème} amendement est ainsi accepté.

M. le Syndic : Amendement n°13, art. 37 al. 1, 3^{ème} tiret. Nous avons ajouté deux expressions « *en principe* » et à « *à défaut* ». « *En principe* » : Il y a des cas où les heures supplémentaires ne peuvent pas être compensées en temps : quand les heures supplémentaires s'accumulent ou lorsqu'un collaborateur partant n'a plus le temps de reprendre ces heures. Le règlement doit prévoir le cas où ces heures sont compensées en argent. « *A défaut* » : Cette expression doit rendre clair le fait que la phrase qui suit ne s'applique que si la phrase qui précède ne peut pas être respectée.

M. le Président : J'ouvre la discussion. Si la parole n'est pas demandée, je clos la discussion, et je propose de passer au vote sur le 13^{ème} amendement. Les Conseillères et Conseillers qui acceptent le 13^{ème} amendement sont priés de le manifester en levant leur carton.

Une majorité se déclare nettement pour le 13^{ème} amendement.

Le 13^{ème} amendement est ainsi accepté.

M. le Syndic : Amendement n° 14, art. 38 al. 2. Article qui a fait beaucoup parler de lui contre lequel des voix se sont insurgées. Raison pour laquelle nous avons décidé de modifier l'article comme la commission ad hoc nous l'avait demandé. Elle proposait soit de supprimer l'article soit de le reformuler. Nous l'avons reformulé. Il n'est pas question dans notre esprit d'interdire aux employés d'apporter n'importe quel objet personnel dans leur bureau. Simplement, le problème c'est quand c'est objet sont volumineux au point de gêner la bonne marche du service. Ou bien alors, quand il s'agit d'objets précieux de valeur, la question de la responsabilité se pose si l'employé se fait voler cet objet. Donc on souhaite que les employés ne viennent pas avec des objets personnels de valeur.

M. le Président : J'ouvre la discussion.

M. Equey : Je cite : « *dans les locaux, l'employé doit user avec le soin le matériel ...* ». Il est indiqué « *le* » matériel et pas « *du* » matériel.

M. Tonascia : Cet article du règlement a été rédigé suite à un cas en particulier. Je précise qu'il est un peu curieux de créer un article pour traiter d'un cas particulier, que ce soit un objet personnel ou un objet volumineux ça ne fait pas de différence pour moi. Je trouve dommage qu'on doive créer article juste pour un cas particulier.

Me Sattiva : Je me sens bien placée pour répondre étant donné que j'ai pu voir un certain nombre d'objets volumineux d'un ancien collaborateur de la commune. Il a fallu deux voitures quand même pour qu'il reparte avec ses affaires. Dans l'espace où il travaillait, probablement que les autres personnes qui y travaillaient avaient besoin aussi d'un certain nombre d'espace. Je ne pense pas qu'il faut se dire que c'est seulement un cas en particulier. C'est assez logique que dans un espace de travail de demander au gens de limiter ce qu'ils amènent.

M. Tonascia : Je souligne que nous n'avons jamais nié qu'il y avait pu y avoir un problème et qu'il était nécessaire de traiter le problème. La commission ad hoc s'est posée la question s'il était adéquat de modifier le règlement pour traiter ce cas particulier. La position de la commission ad hoc était de dire que dans ce cas-là, quels sont les prochains articles qui devront être créés pour palier à d'éventuels futurs cas particuliers.

Mme Willi : L'évolution du marché du travail actuellement va vers plus de flexibilité de la part des employés. Certains font du télétravail, d'autres sont là en présentiel. Donc ça va aussi vers un partage des bureaux. Ce règlement peut aussi nous aider dans certaines situations. Si des personnes doivent partager un bureau, cela permet de les aider facilement.

Mme Fankauser : Je comprends tout à fait pour les objets volumineux. En revanche, pour les effets personnels de valeur sans lien avec l'exécution de son travail, je trouve que c'est quand même un peu intrusif par rapport aux employés. J'imagine un employé qui a une petite horloge de sa grand-mère, comment va-t-on faire pour évaluer sa valeur. Ensuite, on a des assurances en cas de vol. Je trouve trop détaillé par rapport à d'autres articles, celui-ci me semble un peu étonnant.

M. Hirsch : J'ai une question par rapport à la formulation. Est-ce que cette formulation, vous avez dite tout à l'heure que la responsabilité de la commune pourrait être impliquée, est-ce que cette formulation exclue explicitement la responsabilité de la commune ?

Me Sattiva : Je ne pense pas que c'est la formulation qui exclue la responsabilité de la commune. Mais la responsabilité de la commune est engagée par rapport à un inventaire qui est fait par l'assurance. Si ces objets n'y figurent pas, l'assurance ne rembourse pas. L'employeur n'est pas nécessairement tenu de d'accepter que son collaborateur amène des objets de valeurs qui nécessiterait le changement de son assurance.

M. Bidinost : On entre dans des cas trop personnels. Je pense que l'on va un peu loin. De toute manière si quelqu'un me vole des objets personnels, c'est mon assurance qui rentre en compte et pas celle de mon employeur.

M. Chappuis : Je suis aussi fonctionnaire, dans une commune de majorité plutôt à gauche, historiquement en tout cas, et c'est trois objets personnels sur le bureau et c'est tout. Les gens qui ne le respectent pas se sont faits remettre à l'ordre. Je vais dans le sens de la Municipalité. Et quand on reçoit des gens dans les bureaux c'est mieux d'avoir une certaine sobriété. On a toujours des écrans d'ordinateur pour afficher de jolies photos.

M. le Président : Si la parole n'est pas demandée, je clos la discussion, et je propose de passer au vote sur le 14^{ème} amendement. Les Conseillères et Conseillers qui acceptent le 14^{ème} amendement sont priés de le manifester en levant leur carton.

Le résultat est le suivant pour le 14^{ème} amendement : 34 pour, 11 contre, 5 abstentions.

Le 14^{ème} amendement est donc accepté.

M. le Syndic : Amendement n° 15, Art. 39, al. 4. Alinéa supprimé : Cet alinéa qui traite du devoir général d'informer pour assurer le bon fonctionnement de l'administration donne une impression de répétition avec l'article 43 qui traite de l'obligation de renseigner quand le bon fonctionnement de l'administration est mis en danger, il est beaucoup plus sensible au point que beaucoup d'employés n'osent pas y recourir, c'est dénoncer un dysfonctionnement, dénoncer quelqu'un qui dysfonctionne gravement et met en péril la bonne marche d'une structure. Les deux sont importants à conserver pourtant. Le deuxième doit permettre aux collaborateurs de se sentir légitimés à dénoncer un dysfonctionnement, une démarche qui n'est jamais facile à entreprendre. Rassembler les deux notions permet de formuler cette double obligation de manière un peu plus claire. Comme la distinction n'était pas très claire, on a décidé de supprimer cette mention à l'art. 39 al. 4.

M. le Président : Si la parole n'est pas demandée, je clos la discussion, et je propose de passer au vote sur le 15^{ème} amendement. Les Conseillères et Conseillers qui acceptent le 15^{ème} amendement sont priés de le manifester en levant leur carton.

Une majorité se déclare nettement pour le 15^{ème} amendement.

Le 15^{ème} amendement est ainsi accepté.

M. le Syndic : Amendement n° 16, art. 43 obligation de renseigner. C'est la conséquence directe de l'art. 39. Obligation de renseigner : Même explication que pour l'art. 39, al. 4.

M. le Président : Si la parole n'est pas demandée, je clos la discussion, et je propose de passer au vote sur le 16^{ème} amendement. Les Conseillères et Conseillers qui acceptent le 16^{ème} amendement sont priés de le manifester en levant leur carton.

Une majorité se déclare nettement pour le 16^{ème} amendement.

Le 16^{ème} amendement est ainsi accepté.

M. le Syndic : Amendement n° 17 et 18, art. 46, al. 4 et 5. Cet article a donné du fil à retordre. La commission ad hoc a considéré qu'il n'était pas clair et qu'il y avait une contradiction. Nous étions d'accord avec cela. On vous propose de supprimer les deux passages litigieux à l'art. 46 al. 4 et l'al. 5. L'al. 4 c'est une répétition. Et à l'al. 5, il y a la suppression d'une contradiction.

M. le Président : Si la parole n'est pas demandée, je clos la discussion, et je propose de passer au vote sur le 17^{ème} amendement. Les Conseillères et Conseillers qui acceptent le 17^{ème} amendement sont priés de le manifester en levant leur carton.

Une majorité se déclare nettement pour le 17^{ème} amendement.

Le 17^{ème} amendement est ainsi accepté.

M. le Président : Je propose de passer au vote sur le 18^{ème} amendement. Les Conseillères et Conseillers qui acceptent le 18^{ème} amendement sont priés de le manifester en levant leur carton.

Une majorité se déclare nettement pour le 18^{ème} amendement.

Le 18^{ème} amendement est ainsi accepté.

M. le Syndic : Amendement n° 19, art, 51, al. 1, 2^e tiret. C'est sans doute le changement le plus important de tous les amendements. La question se pose toujours lorsqu'il y a démission ou licenciement de savoir combien de temps il faut prévoir. La Municipalité a hésité. Elle doit choisir entre un délai de congé plus long ou moins long. Un délai de congé plus long permet à la Commune de se donner plus de temps pour se retourner. Mais il fait traîner une collaboration de moins en moins bonne : la motivation et donc la performance déclinent après l'annonce du départ. Après avoir penché pour la première solution, la Municipalité a décidé de donner sa préférence à la seconde après s'être aperçue que c'est le choix de la plupart des communes. C'est ce que préconise aussi le code des obligations. Cela arrange souvent aussi bien l'employé que l'employeur.

M. le Président : Si la parole n'est pas demandée, je clos la discussion, et je propose de passer au vote sur le 19^{ème} amendement. Les Conseillères et Conseillers qui acceptent le 19^{ème} amendement sont priés de le manifester en levant leur carton.

Une majorité se déclare nettement pour le 19^{ème} amendement.

Le 19^{ème} amendement est ainsi accepté.

M. le Syndic : Amendement n° 20, art, 51, al. 1, 3^e tiret. C'est la conséquence directe du point précédent. Puisqu'on donne deux mois jusqu'à la neuvième année, on doit donner trois mois à partir de la dixième année.

M. le Président : Si la parole n'est pas demandée, je clos la discussion, et je propose de passer au vote sur le 20^{ème} amendement. Les Conseillères et Conseillers qui acceptent le 20^{ème} amendement sont priés de le manifester en levant leur carton.

Une majorité se déclare nettement pour le 20^{ème} amendement.

Le 20^{ème} amendement est ainsi accepté.

M. le Syndic : Amendement n° 21, Art. 51, al. 2 « *Conditions particulières pour les cadres* » : Décision de suivre le même raisonnement pour les cadres. Des conditions particulières avaient été prévu pour les cadres, et on a décidé de supprimer cela. On a décidé de traiter les cadres comme les employés. Un cadre démotivé pèse plus encore sur la bonne marche d'un service qu'un employé démotivé.

M. le Président : Si la parole n'est pas demandée, je clos la discussion, et je propose de passer au vote sur le 21^{ème} amendement. Les Conseillères et Conseillers qui acceptent le 21^{ème} amendement sont priés de le manifester en levant leur carton.

Une majorité se déclare nettement pour le 21^{ème} amendement.

Le 21^{ème} amendement est ainsi accepté.

M. le Syndic : Amendement n° 22, art. 51. Ajout. Il s'agit d'un ajout. On n'a pas modifié mais ajouté ce paragraphe. Il figurait à l'art. 52 qui traite des départs. L'art. 51 parle aussi de départ mais par démission. La commission ad hoc nous l'a signalé, il n'y avait pas de raison de ne pas parler du certificat de travail auquel tout employé sur le départ a le droit. Un collaborateur démissionnaire a droit à un certificat de travail, à l'égal d'un collaborateur licencié. Il n'y a pas de raison de ne pas le spécifier.

M. le Président : J'ouvre la discussion.

M. Clerc : Pourquoi on met dans un règlement ce qui est déjà couvert par le Code des obligations ?

M. le Syndic : C'est toujours une question que l'on se pose, ce qu'on doit mettre ou pas dans le règlement. On est parti du principe que c'était bien de le mettre passablement de chose y compris des principes qui sortent tout droit du Code des obligations pour que les collaborateurs puissent trouver dans le règlement l'essentiel les concernant. Actuellement, le règlement est très incomplet et le collaborateur ne s'y retrouve pas et doit constamment aller voir notre responsable RH soit plonger dans la littérature légale pour trouver ce qui le concerne. Notre souci c'est aussi de mettre un maximum de choses qui peuvent intéresser le collaborateur.

M. Equey : A la demande expresse de l'employé, le certificat de travail ne porte que sur la nature et la durée du rapport de travail. Pouvez-vous expliquer svp ?

Me Sattiva : C'est une phrase sortie du Code des obligations cela veut dire que si l'employé le demande, son certificat de travail sera une attestation qui dit qu'il a été engagé de telle date à telle date et engagé à telle qualité sans aucune autre précision. Mais il faut le demander car l'employeur n'a pas le droit de le faire ainsi. L'employeur fait plus car c'est à l'avantage du collaborateur.

M. le Président : Si la parole n'est pas demandée, je clos la discussion, et je propose de passer au vote sur le 22^{ème} amendement. Les Conseillères et Conseillers qui acceptent le 22^{ème} amendement sont priés de le manifester en levant leur carton.

Une majorité se déclare nettement pour le 22^{ème} amendement.

Le 22^{ème} amendement est ainsi accepté.

M. le Syndic : Les amendements qui suivent proposent exactement la même chose que les amendements précédents, simplement, on est plus ici à l'art. 52 dans des cas de démission mais dans des cas de licenciement. C'est la seule différence. Amendement n° 23 Art, 52, al. 1, 2^e tiret : « *De la deuxième à la neuvième année de service* » : Un même délai de congé est donné lors d'un licenciement que lors d'une démission. A une exception près : des licenciements immédiats sont possibles en cas de manquement grave (dernier alinéa de l'article). Amendement n° 24, Art, 52, al. 1, 3^e tiret : « *Dès la dixième année de service* » : C'est la conséquence directe du point précédent.

Mme Aebischer : Cela m'inquiète un peu, si quelqu'un travaille dans une entreprise, en l'occurrence à la commune, pendant 9 ans, par exemple, et d'avoir deux mois pour retrouver un autre travail. Je trouve cela un peu court de se faire virer avec un délai de deux mois après 9 ans de service.

M. le Syndic : On a hésité. Il y a des avantages comme des inconvénients. On a proposé cette formule-là qui nous semble la meilleure notamment pour la bonne marche du service.

Me Sattiva : La plupart des collaborateurs sont assez contents de ne pas avoir des délais trop longs car ça empêche aussi de trouver un nouvel emploi. Le nouvel employeur ne vous attend pas toujours. C'est

la formulation du Code des obligations et celle utilisée dans d'autres communes, ce n'est pas quelque chose de propre à St-Sulpice.

M. le Président : Si la parole n'est pas demandée, je clos la discussion, et je propose de passer au vote sur le 23^{ème} amendement. Les Conseillères et Conseillers qui acceptent le 23^{ème} amendement sont priés de le manifester en levant leur carton.

Une majorité se déclare nettement pour le 23^{ème} amendement.

Le 23^{ème} amendement est ainsi accepté.

M. le Syndic : Amendement n° 24, Art, 52, al. 1, 3^e tiret : « *Dès la dixième année de service* » : C'est la conséquence directe du point précédent.

M. le Président : Je vous propose de passer directement au vote. Les Conseillères et Conseillers qui acceptent le 24^{ème} amendement sont priés de le manifester en levant leur carton.

Une majorité se déclare nettement pour le 24^{ème} amendement.

Le 24^{ème} amendement est ainsi accepté.

M. le Syndic : Amendement n° 25, Art. 52, al. 2. C'est le même principe que tout à l'heure mais c'est toujours pour des cas de licenciement. « *Conditions particulières pour les cadres* » : Décision de suivre le même raisonnement pour les cadres. Nous avons prévu des conditions particulières pour les cadres mais nous avons décidé de les enlever. En cas de licenciement aussi, et sans doute plus encore, un cadre démotivé pèse plus encore sur la bonne marche d'un service qu'un employé démotivé.

M. le Président : La parole n'étant pas demandée, je vous propose de passer directement au vote. Les Conseillères et Conseillers qui acceptent le 25^{ème} amendement sont priés de le manifester en levant leur carton.

Une majorité se déclare nettement pour le 25^{ème} amendement.

Le 25^{ème} amendement est ainsi accepté.

M. le Syndic : Amendement n° 26, Art. 54. A la demande de la commission ad hoc on a fait l'ajout d'un passage sur l'emploi de personnes ayant atteint l'âge de la retraite. La possibilité de travailler pour la Commune est ainsi offerte officiellement à des personnes qui ont dépassé l'âge de la retraite. La Commune le pratique déjà : elle occupe trois personnes qui ont dépassé l'âge de la retraite. Il s'agit de contrats particuliers, ce qui signifie que si un collaborateur de la Commune souhaite prolonger son engagement, il pourra le faire mais il sera au bénéfice d'un nouveau contrat, sous un nouveau régime.

M. le Président : J'ouvre la discussion.

M. Guillot : Je pense m'exprimer au nom de la commission. Je suis relativement énervé parce que j'ai quand même l'impression que l'on se moque un peu de nous. Parce que ces propositions que vous nous faites, c'est très sympa de votre part de faire des amendements dans ce sens, mais il faut savoir que quand on a fait des propositions comme celle-ci, on nous avait ri au nez. Du coup, je dois avouer que je suis assez surpris que maintenant vous nous les présentiez comme un effort de votre part, comme quelque chose d'exceptionnel. Alors qu'on a essayé d'en discuter avec vous et qu'on n'a pas eu de réponse.

M. le Syndic : Je m'excuse mais on a ri au nez de personne.

M. Clerc : C'est une bonne chose de pouvoir travailler au-delà de l'âge de la retraite mais avez-vous considéré un âge limite ?

Me Sattiva : A partir de 70 ans, il n'y a plus la possibilité de contacter des assurance perte de gain pour les collaborateurs, ce qui fait que la plupart des employeurs considère que c'est le moment de partir à la retraite à 70 ans.

M. le Président : La parole n'étant pas demandée, je vous propose de passer directement au vote. Les Conseillères et Conseillers qui acceptent le 26^{ème} amendement sont priés de le manifester en levant leur carton.

Une majorité se déclare nettement pour le 26^{ème} amendement.

Le 26^{ème} amendement est ainsi accepté.

M. Tonascia : Une remarque qui se transforme en interrogation de ma part et de la commission ad hoc. Il y a 20 amendements qui n'ont rien à avoir avec les remarques de la commission ad hoc. Mon interrogation est la suivante : Est-il pertinent de demander au conseil et non pas à une commission de juger de 20 amendements concernant le règlement du personnel ? Je ne dis pas que ces amendements ne sont pas justifiés, bien au contraire, les votes de ce soir le prouvent, mais cela démontre quand même que la création/réaction d'un règlement du personnel nécessite un travail énorme qui a amené au règlement proposé par le préavis, qui a amené au travail des différentes commissions qui se sont penchées sur ce règlement. Et il y a encore des choses à faire. 26 amendements ont été présentés ce soir. Le Conseil a voté. La commission ad hoc propose un certain nombre d'amendements également. C'est quand même un nombre significatif. Cela devrait justifier le fait que la Municipalité suive les recommandations des commissions. Il n'y a que 6 amendements que vous avez proposé qui sont en lien avec les 24 amendements, si je ne me trompe pas, qui vous ont été proposés.

M. le Président : M. Tonascia vous avez un peu anticipé les choses. Etant donné que nous avons passé en revue les différents amendements, j'ouvre donc la discussion sur le préavis tel qu'amendé.

M. Jatton : La commission propose de refuser. Je ne sais pas si j'ai mal lu mais aucun amendement n'est proposé. Vous proposez de refuser le règlement et de refuser le préavis. Vous proposez un certain nombre de piste d'amélioration dans le cas où la Municipalité aurait retiré son préavis pour le revoir. Dans ce cas, vous auriez voulu qu'on inclue vos 24 points dont certains ont été acceptés. On vient de le voir. Et qui sont positifs pour les employés. Donc ne vous plaigniez pas. Maintenant est-ce que la Municipalité va répondre à vos 24 points, je ne sais pas. Ce n'est peut-être pas indispensable. Ce ne sont pas des amendements. Ce sont des propositions puisque vous proposez de refuser le préavis mais il n'y a pas d'amendement.

M. Clerc : Ça me fait mal de le dire, mais je suis d'accord avec M. Jatton. Ce ne sont même pas des amendements donc il n'y a même pas matière à discuter.

Mme Merminod : Je remercie M. Clerc et M. Jatton d'être d'accord, pour une fois, il faut le relever. La Municipalité a des réponses à toutes les questions et tout ce que la commission a relevé. Je ne sais pas si on va tous les prendre. On a quelques remarques générales à faire. La première est qu'on nous a dit que le règlement n'était pas clair. Or, ce règlement utilise le langage type du canton, qui se retrouve dans toutes les communes du canton. Ce règlement il est passé dans les mains de tous les collaborateurs et on a eu aucune question sur la clarté. C'est donc que ce règlement, ils l'ont compris.

La commission nous a reproché que le renvoi aux directives était peu clair. Les directives elles ont pour but de prolonger le règlement dans les domaines de la compétence de la Municipalité. Mais la Municipalité peut les modifier, les supprimer. C'est pour cela que la Municipalité ne les a pas numérotées dans le règlement, à part certaines qui ne seront pas transformées d'ici tôt. Mais d'autres vont voir le jour et d'autres seront supprimées. On ne va pas changer un règlement si on ne renvoie pas à la bonne directive. On nous a dit que c'était peu clair aussi car on parle d'un congé maternité et allaitement. On a voulu éviter toute ambiguïté à ce sujet. On a voulu prolonger le congé maternité, que l'enfant soit allaité ou pas. C'est aussi une discrimination pour les femmes qui ne veulent pas ou ne peuvent pas allaiter. Par contre, il était important pour la Municipalité d'accorder 5 mois de congé maternité et non 4 mois plus un congé allaitement. C'est beaucoup plus simple à régler parce quand on doit remplacer quelqu'un qui est en congé allaitement, on la remplace pour 4 mois parce qu'on ne sait pas si la personne va allaiter un simple mois. Donc on engage quelqu'un pour 4 mois et après il faut voir si la personne peut prolonger son remplacement en cas de congé allaitement ce qui n'est pas forcément possible non plus. Dans tel cas, on recommence, on refait un contrat, on recherche quelqu'un, donc cela complique le service. Puis, je pense que pour une femme de devoir se forcer à allaiter ce n'est pas forcément bénéfique non plus. Donc on a renoncé au congé allaitement. Encore une fois, c'est une question de choix personnel. Mais on a décidé de garder le congé maternité prolongé. C'était pour une question de clarification. On nous a aussi reproché de ne pas avoir inclus de plan mobilité. Un règlement ne peut pas tout couvrir. Un plan de mobilité viendra. Mais le plus urgent c'est vraiment ce règlement du personnel. Me Sattiva nous l'a rappelé. Ça prend du temps. C'est long. L'ancienne Municipalité l'avait déjà prévu. Le plus urgent maintenant c'est ce règlement du personnel à faire avancer. Il nous faut un outil de travail qui soit utilisable pour nous, pour les ressources humaines et pour les employés, que les employés sachent où ils vont et le plan de mobilité viendra après.

M. Piller : Pour continuer dans les remarques qui ont été faites par la commission ad hoc, la première remarque qui a été faite c'était la formulation qui manque de dynamisme et elle est fermée. Nous parlons ici d'un règlement et nous ne pouvons pas avoir une formulation qui permette une grande interprétation. Un règlement doit être fermé. Il doit dire les choses de la manière la plus claire et la plus nette possible. La clarté du règlement est un avantage aussi bien pour les employés que pour l'employeur. Il est très important que les collaborateurs et l'employeur sachent exactement quelles sont les règles. Un règlement ouvert et dynamique provoquerait une insécurité et une instabilité au détriment des collaborateurs comme de la Commune. Autre remarque, la commission relève également que « La peur a pris le dessus ». Ce n'est pas une question de peur. C'est une affaire de précaution voir de prudence. Nous voulons tenir compte des mauvaises expériences que nous avons connues avec l'ancien règlement pour tenter de les éviter autant que possible avec ce nouveau règlement. Autre remarque de la commission qui « Invite la Municipalité à amorcer une réflexion vers un management positif ». Le règlement n'a pas à être positif. C'est dans son application que peut prendre place ce que la commission ad hoc appelle « le management positif ». Dans l'application du règlement, donc. Mais pas dans le règlement lui-même. Une remarque qui a été faite est que la Municipalité manque de méthode. Ou avez-vous été chercher cela ? C'est là un faux procès, une accusation sans fondement. La Municipalité a une méthode qui se trouve dans plusieurs documents, et notamment dans son programme de législature et, surtout, pour le cas qui nous occupe ici, dans le préavis 07/2022 sur le règlement du personnel. Plusieurs chapitres du préavis décrivent notre démarche. La partie 1 l'expose dans les grandes lignes. La partie 3 restitue son contexte. Et la partie 4, qui s'appelle d'ailleurs « La vision », décrit notre démarche plus en détail. Nous avons de plus établi ce règlement sur la base d'un document interne. La commission ad hoc nous réclame des chartes. Suite

à cette demande de la commission ad hoc, nous avons sondé une douzaine de communes soit Aigle, Blonay-St-Légier, Chavannes-près-Renens, Ecublens, Le Mont-sur-Lausanne, Ollon, Orbe, Prilly, Pully, Renens, Romanel-sur-Lausanne et Saint-Prex pour savoir si elles avaient des chartes générales sur la gestion du personnel. Aucune de ces communes n'en a. Une seule des douze a une charte mais qui ne porte pas sur la gestion générale du personnel mais sur un problème très spécifique, qui est celui de la sécurité au travail. Or, il s'avère que Saint-Sulpice vient de se doter justement d'une charte sur la sécurité au travail. Nous travaillons donc sur la base de principes solidement établis sans avoir une charte à proprement parler. La commission ad hoc réclame des documents « permettant aux employés d'être conscients de l'enjeu de leur poste, de ce qui est attendu d'eux et de ce qu'ils peuvent attendre de leur employeur ». Il est surprenant d'entendre cela car nous utilisons ce genre de documents bien entendu. Chaque collaborateur a un cahier des charges précis qui rappelle les enjeux et les responsabilités de son poste. Je vous remercie

M. le Président : J'ouvre la discussion. Les commissions ont-elles quelque chose à ajouter ?

M. Pache : Vu qu'on a deux rapports notamment de la COGEFI, j'ai une question financière. Si ce règlement est voté et adopté ce soir, quand prévoyez-vous son entrée en vigueur vu qu'il doit être validé par le département. Et question subsidiaire, est-ce que vous pouvez confirmer que les effets financiers de l'entrée en vigueur de ce nouveau règlement sont d'ores et déjà intégrés dans le budget 2023 ?

M. le Syndic : C'est une question bien évidemment importante. Je pense que le rapport de la COGEFI surestime très largement le coût du nouveau règlement. Dans le sens où il part du principe que le nouveau règlement a un coût et que l'actuel règlement n'en aurait aucun. C'est faux. Les coûts supplémentaires peuvent venir de trois sources. La première source c'est l'indexation des salaires à l'inflation. Le nouveau règlement le prévoit mais l'ancien règlement le prévoit aussi, un peu près sous les mêmes termes. Donc là on ne peut pas dire l'indexation va coûter d'avantage. Le deuxième point sont les annuités. Les annuités oui c'est une dépense supplémentaire. Mais, ce que la COGEFI a omis c'est que les annuités remplacent un autre coût qui est le coût des augmentations à la tête du client qui est autorisé voire encouragé par le règlement actuel. Le coût des annuités sera un peu près le coût des augmentations qu'on donne année après année, encore une fois, à la tête du client. On préfère de loin le système des annuités qui nous coûte la même chose mais qui nous paraît beaucoup plus juste et transparent. Troisième point, la mise à l'échelle. M. Pache vous avez fait allusion au budget. Toutes les mises à l'échelle sont prévues dans le budget. Donc, l'adoption du nouveau règlement n'occasionnera aucun coût supplémentaire. Tout est déjà dans le budget.

Me Sattiva : Avec le nouveau règlement, vous avez un coût en moins. C'est les indemnités qui sont versées aux personnes restées un certain temps lorsque on les licencie. C'est un coût qui n'est pas négligeable et qui n'existe plus dans le nouveau règlement parce que dans le système qui a été choisi, ça n'avait pas de sens.

M. le Syndic : Une autre réduction de coût est celle en cas de licenciement. Une autre réduction de coût c'est qu'à partir du moment où avec le budget 2023 on peut mettre à l'échelle tous les salaires. Je vous rappelle que ce qui est prévu c'est d'augmenter les salaires qui sont en dessous de l'échelle et de ne pas toucher au salaire qui sont en dessus de l'échelle. Cela veut dire qu'en 2023, avec le budget à disposition, on peut élever tous les salaires sans problème et sans dépasser le budget. Mais à moyen et long terme, ça occasionnera les réductions de coût car on a prêt de 30 collaborateurs qui sont au-dessus de l'échelle, et quand ces collaborateurs-là quitteront leur poste, ils seront remplacés par des

gens qui seront à l'échelle, ce qui occasionnera des diminutions de coût. Ne pensez pas que cette échelle c'est que des augmentations de coût. C'est aussi à terme des diminutions de coût.

M. Hirsch : Je pense que l'idée de moderniser le règlement du personnel est une bonne idée, on est tous d'accord là-dessus, il n'y a pas de doute à ce sujet, il faut faciliter la gestion de la commune et donner un cadre d'emploi structuré et fiable aux employés communaux. Cela semble une évidence. Par contre, la manière dont se déroule ce projet de nouveau règlement, pour moi, il y a des éléments qui m'amène à tirer la conclusion que je dois refuser cette proposition. D'abord, je pense qu'il y a des problèmes de procédure. Pour moi, il y aurait eu un sens de séparer d'abord la partie qui concerne le cadre de travail, le contenu du règlement à proprement dire, et ensuite, les aspects financiers et les aspects de rémunération. Je pense qu'il y a un conflit d'intérêts évident d'impliquer les employés de la commune dans la discussion de leurs conditions de rémunération et des vacances. Cela fait partie du rôle de l'employeur qui est la commune, représentée par sa Municipalité. Je pense que ce conflit d'intérêts pose un problème de procédure. Je pense également que le fait de faire de l'appréciation des éléments de cadre et de contenu en même temps que l'appréciation financière, cela a peu de sens. Travailler avec deux conditions en parallèle alors que le projet du règlement est encore en train d'être modifié comme c'est le cas ce soir par des amendements. Il aurait fait sens de faire l'appréciation financière une fois que le tout est finalisé. Ensuite, il y a des aspects de fond. Il a des choses écrites dans le règlement qui m'inquiètent, en particulier, les aspects de dimension financière. Je ne partage pas l'avis entendu ce soir, que ce règlement diminue les charges salariales de notre administration par rapport au règlement existant. Si on se rappelle le cadre dans lequel nous sommes, soit que les communes sont en situation financière de plus en plus difficile, de plus en plus déficitaires, on est obligé de rechercher des augmentations de revenu et une meilleure maîtrise de nos charges. L'augmentation des revenus est difficile, cela fait des années que l'on n'y arrive pas. Les charges pour la partie de l'administration communale représentent la partie la plus importante des charges dites maîtrisables pour notre commune. Il faut qu'on arrive à maîtriser ces charges. Moi, j'aurais souhaité que l'on ait une enveloppe financière, pour la partie salariale de l'administration de notre commune qui évolue avec l'indexation au coût de la vie, qui existe déjà dans le règlement actuel. Mais le coût supplémentaire, par exemple l'équivalent du changement des vacances, c'est quelque chose qui vient en sus. Je pense d'ailleurs que la course à la hausse des salaires, on ne va pas pouvoir la gagner dans une commune comme la nôtre.

M. Chappuis : Le système de rémunération que la Municipalité nous propose, elle l'a pas sortie du chapeau d'un prestidigitateur. C'est le même système que la ville de Lausanne a appliqué depuis maintenant 3 ans et qui a été appliqué avant l'Etat de Vaud. C'est exactement la même chose. Pourquoi ces deux collectivités publiques ont appliqué ce système ? Tout simplement pour réduire la masse salariale. Une fonction, quelle qu'elle soit, dans l'ancien système, avait une échelle avec plusieurs classes de fonction qui ont été réduite à une, avec des échelons intérieurs. Effectivement, comme l'a dit M. le Syndic, il y avait une disparité énorme, parfois au sein d'une même fonction, dans le même emploi. Les fameuses gratifications à la tête du client, c'est tout à fait cela. Celui qui savait aller boire l'apéritif avec son chef de service, c'est souvent celui-ci qui ramassait la gratification à la fin de l'année. Le système était connu de tout le monde. Il était biaisé mais tout le monde le savait. Cette fois, avec ce système, on introduit l'équité. Je le répète si la ville de Lausanne et le canton de Vaud ont pris ce système c'est pour économiser sur la masse salariale. Donc c'est dans ce sens-là aussi que la Municipalité s'est engagée à long terme. Je comprends M. Hirsch que vous soyez étonné qu'il y ait une sorte de discussion/négociation entre la Municipalité et le personnel. Je rappelle que l'on a le privilège de vivre en Suisse sous le régime de la paix du travail et c'est la négociation et la discussion entre les

partenaires sociaux. Ça nous évite d'avoir des affrontements comme dans les pays qui nous entourent. Et c'est justement ce que la Municipalité a mis en valeur, c'est le dialogue et la discussion pour éviter d'éventuels conflits futurs. Un dernier point qui fait débat, on en revient à la générosité financière. On oublie souvent une chose, on peut avoir un management ou l'employé qui ne fait pas l'affaire ou qu'on veut remplacer, on le remplace comme une cartouche d'encre d'imprimante que l'on commanderait sur Galaxus. Non. Dans l'administration, il y a des métiers particuliers qui n'existent pas dans le privé. Des métiers où il n'y a pas une école, une formation spécifique. Les gens ont les engagent avec une formation connexe et on n'a pas d'autre choix que de les former sur le tas. Ou parfois, il y a des modules de formation disponibles mais c'est généralement la formation sur le tas qui fait foi. Alors quand vous engagez quelqu'un et que la commune d'à côté, vous propose un meilleur salaire alors que chez nous on n'a rien d'autre à proposer, c'est un peu mince. Moi dans ma fonction, depuis le début de l'année sur le site de l'UCV, j'aurai pu postuler dans les communes d'Orbe, Vevey et Morges. Rien que dans ma fonction. Je pense que les emplois il sont-là. Le marché, il y a de la demande. Donc ça sera le jeu de l'offre et de la demande. La commune qui n'arrivera pas à offrir les salaires et vacances dignes de ce nom, elle va perdre ces bons employés et elle ne trouvera plus que les employés, si vous me permettez l'expression, des employés de 2^{ème} voire 3^{ème} choix. Je ne pense pas que c'est ce qu'on veut. Notre Municipalité veut des collaborateurs de qualité et engagés. Ma foi cela a un prix.

M. Clerc : Je retiens trois choses de l'exercice à ce stade. Ce règlement a été établi en partenariat avec les employés communaux, pour aller dans le sens du personnel et effectivement, la Commune doit offrir des conditions attractives. Deuxième point, M le Syndic est très clair sur le fait que les coûts étaient déjà dans le budget et que cela ne pèserait pas les comptes à long terme, voire même que ça améliorerait les comptes et réduiraient les coûts. Il ne faut donc pas qu'il vienne nous présenter une hausse du point d'impôt sous ce prétexte. Troisième point, si ça ne devait pas se passer comme ça l'est présenté ce soir, un règlement ça se revoit, ça se modifie. Donc à ces trois titres, j'encourage le Conseil à prendre ses responsabilités et a voté favorablement ce préavis.

M. Jaton : Soirée mémorable. Je suis d'accord avec M. Clerc. Je m'exprime là comme membre de la COGEFI signataire du rapport de minorité. Ce que vous venez de dire M. Clerc figure noir sur blanc dans le rapport de minorité. Les coûts ont été adoptés par ce Conseil communal lors du budget 2023. Les coûts avancés par M. Hirsch sont assez fantaisistes. Qui peut imaginer que ce soit défendable d'augmenter les employés communaux de 2,3 EPT pour compenser une semaine de vacances supplémentaires à certains employés ? Je ne vois personne lever la main à la table de la Municipalité. Au contraire, on s'attend à une meilleure performance des employés sur cette 5^{ème} semaine de vacances. Ils seront plus motivés et reposés. On a rapidement évoqué les places de parc gratuites pour certains employés. On a parlé de discrimination par rapport à d'autre. Je voudrais juste encourager la Municipalité à répondre au postulat de Nathalie Dubuis 2019 incitation à la mobilité douce et transports publics pour les employés communaux. Lorsqu'on aura une réponse à ce postulat, je pense que le problème sera réglé. Puis, l'annuité de 1,6% sur le salaire minimum de la classe, donc valeur fixe chaque année, pour moi, c'est une source importante de motivation pour les employés à la fois pour la qualité du travail que pour la stabilité du personnel, chose très importante. Je termine par sortir du cadre financier et analyser le rapport de la commission ad hoc avec leurs 24 pistes d'amélioration, je suis désolé mais un certain nombre des pistes d'amélioration qui sont clairement négative pour les employés et je me pose la question de pourquoi ? On peut citer par exemple la standardisation d'un examen médical en cas de travaux nécessitant un état de santé particulier alors que la Municipalité propose une discussion dans le cadre des discussions d'engagement. Ça me paraît beaucoup plus simple. S'agissant du congé allaitement, à mon avis il est illusoire de penser que c'est un article du

règlement qui va pousser les femmes à allaiter. C'est illusoire. La responsabilité est laissée aux employés ce qui me paraît bien plus raisonnable. Je finis par citer le rattrapage des arrivées tardives, ce que vous proposez comme mesure. Partout, lorsqu'on arrive en retard, on reste un peu plus tard le soir et c'est réglé. Pas besoin de régler cela dans un règlement. Je vous encourage vivement, comme M. Clerc, à accepter ce préavis ainsi que la directive n° 2.

Mme Berner : Je reprends la parole pour aborder quelques points. M. Jaton je pense que c'est traiter de façon un peu légère. On peut rire de nos remarques. Je ne sais pas si vous avez lu l'article 6 par exemple qui mentionne « il est possible de poser des questions particulières autour de l'état de santé lorsque le poste nécessite un état de santé particulièrement bon ». Nous avons questionné la Municipalité en disant qu'il n'est pas adéquat en principe de poser ce genre de questions dans la procédure d'embauche ou alors cela devient vite gênant, et c'est pourquoi on a proposé de soumettre le candidat à un examen médical d'aptitude ce qui est mentionné dans l'article de base. Au deuxième paragraphe de l'article de base, il est mentionné « *en cas de doute, à soumettre le candidat à un examen médical d'aptitude* ». Cela veut dire qu'il y a des questions qui sont posées à l'entretien d'embauche qui pourraient créer un doute sur la situation de santé de la personne ce qui à mon sens est difficilement gérable voire acceptable selon comment les propos sont abordés. Nous proposons de généraliser le test médical en cas de travail nécessitant un bon état de santé. La Municipalité sur ce point-là en particulier n'a pas répondu alors que M. le Syndic vous vous êtes engagé à répondre à tous nos points. Sur les 23 points, vous en avez effleuré quelques uns. Je trouve que c'est un peu manqué de considération pour notre travail d'autant plus vu la pression qui nous a été mise pour rendre notre rapport, le fait que nos remarques soient balayées de telle manière, je trouve que c'est un peu compliqué. On se réservera le droit de déposer encore des amendements ce soir sur nos considérations.

Mme Merminod : Il n'a jamais été question de ne pas répondre aux points soulevés par la commission. On a pris quelques points généraux. On a regroupé certains points. On peut vous répondre point par point. Vous posez la question de l'examen médical. D'abord, ce n'est pas le candidat qui passe devant toute la Municipalité. C'est un entretien qui se fait avec la responsable RH. La Municipalité ne va pas aller questionner le candidat, en aucun cas, sur les questions médicales. C'est un examen médical qui peut être demandé selon le poste, il ne va pas être demandé systématiquement. Ça reviendrait aussi beaucoup plus cher. Et je ne pense pas que se soient des questions intrusives à poser. On peut dans certains cas poser des questions que se soit un travail dans la voirie qui nécessite de la force ou un travail dans la petite enfance, il y a des questions qui sont posées de manière assez courante dont les réponses ne nécessitent pas un examen médical.

M. Guillot : Pour résumer, les points sur lesquels la commission aurait voulu avoir des réponses, il y a cette question de l'extrait de l'Office des poursuites. Comme dit dans le rapport, on a appris que cet extrait de l'office des poursuites était demandé aussi parce que la Municipalité ne souhaitait pas engager certaines personnes parce que ça compliquait les tâches administratives s'il y avait des saisis de salaire. C'est bien gentil mais c'est essentiellement de la discrimination. On décide que des personnes à qui il est arrivé des galères plus tôt dans la vie, on ne va pas leur donner une chance de s'en sortir parce que ça serait trop compliqué administrativement. Ça nous a un peu choqué à la commission pour être honnête avec vous. Donc c'est vrai que là, on aimerait bien avoir une réponse sur ce point.

Me Sattiva : Je suis navrée mais ce n'est pas de la discrimination. La discrimination interdit un certain nombre de choses. Quand on fait des différences qui sont fondées sur des faits objectifs, ça n'est pas de la discrimination. Il me semble que la Municipalité a engagé des gens qui avaient des poursuites. Il

n'y a pas une volonté délibérée d'écarter des gens. Mais quand on a plusieurs candidats, on peut se donner le choix de choisir des gens plus adaptés au poste et qui causeront le moins de problème. Ce n'est pas un problème de discrimination.

M. le Syndic : Ce n'est pas une question de discrimination. Si un candidat est meilleur qu'un autre, on peut sélectionner le meilleur candidat. Tous les critères peuvent être considérés. Quand on demande à quelqu'un d'écrire correctement le français c'est discriminant ? Ce n'est pas une discrimination. Par ailleurs, comme l'a dit Me Sattiva, nous avons engagé plusieurs personnes qui étaient aux poursuites. Simplement, pour nous, c'est une information importante à avoir parce qu'une personne aux poursuites demande tout un dispositif de la part du service financier pour que soit géré son salaire, le remboursement de ses dettes etc. Pour nous c'est une information importante mais qui n'est pas forcément réhabilitaire.

Mme Kaeser : J'ai une question toujours sur le même article. Ce n'est pas mon domaine de compétence. Je m'interroge si ce genre d'article sont fréquemment utilisés dans les règlements. C'est fermer la porte à certaines personnes qui voudraient postuler et qui auraient peut-être moins de chance que des autres. Par exemple, à une certaine époque, si on était une femme, on n'était pas engagée car on risque d'avoir des enfants.

Me Sattiva : S'agissant des femmes qui peuvent ne pas être engagées car elles risquent d'avoir une grossesse, c'est toujours malheureusement le cas. On a une disposition légale qui prévoit que ce n'est pas possible s'agissant de refuser. Il y a énormément d'emplois où c'est absolument obligatoire, dans d'autres communes aussi. Toutes les personnes qui manipulent de l'argent doivent en principe fournir un extrait des poursuites parce que comme employeur, la Municipalité a aussi une certaine responsabilité si par hasard le caissier par avec la caisse.

M. le Syndic : Pour votre information, les deux échanges nous ont permis de répondre au point 1 et 2 de la commission ad hoc. On a ici un long document qui a été rédigé avec notre responsable RH et Me Sattiva avec des réponses à tous les points soulevés par la commission ad hoc. Il n'y a aucune volonté de la Municipalité de pas y répondre. Je suis prêt à répondre à tous les points maintenant si vous êtes d'accord. Je serai le plus bref possible. Ça sera plus court que pour les amendements.

M. le Président : Dans un petit moment, je vous ferai aussi voter sur la prolongation de la séance au-delà de minuit parce qu'on n'a pas encore abordé les autres points de l'ODJ.

Mme Berner : Pour moi, le point° 2 n'est pas entièrement répondu. J'avais encore une question concernant le point n° 2 et cette question de l'extrait des poursuites. On peut comprendre que c'est usuel quand les gens manipulent de l'argent, quoi que, on n'est pas forcément plus voleur quand on a des poursuites. On pourrait avoir ce raisonnement pour certaine fonction, pour d'autre, pas du tout. Je reste sur ma faim de comprendre la raison de cette demande systématique d'extrait des poursuites. Mais de mon expérience il s'agit d'une ligne de saisi sur le salaire et d'un suivi de ces saisis pour une certaine durée. Ce n'est pas non plus quelque chose d'ingérable. Je pense que de nos jours, travaillant dans le domaine de la réinsertion, je pense qu'il est assez aisé de passer par une mauvaise phase et d'avoir tout d'un coup une période où l'on est dépassé par les assurances maladie ou que sais-je. Et être aux poursuites n'est de loin pas un cas rare. Ce n'est peut-être pas de la discrimination, ce n'est peut-être pas le bon terme, mais je suis choquée de ce point-là soit une demande de base. Vous dites que ce n'est pas forcément réhabilitaire mais certaines personnes quand ils voient la liste des documents à fournir, ne vont pas postuler et je trouve cela dommage pour un employeur comme une commune de le mentionner ainsi et je pense déposer un amendement à ce sujet-là.

M. le Président : Vu le nombre de remarques qui ont été faites, et afin que l'on puisse avancer de manière constructive, je propose que M. le Syndic fasse une réponse à chacune de vos remarques. Cela permettra de passer de manière exhaustive sur les remarques posées.

M. Clerc : Je m'interroge quand même sur le processus. C'est 23h40. Il n'y a pas d'amendement qui sont déposés. C'est soit la discussion est ouverte et des amendements sont déposés et on vote, et on passe à la votation sur l'ensemble du préavis. Je comprends qu'il y ait une démarche inclusive pour répondre à tout le monde. Il y a deux commissions qui ont été nommées. Ces deux commissions n'ont pas déposé d'amendement. Maintenant, c'est soit on traite des amendements, soit on passe à la votation sur le préavis.

Mme Fankauser : Bien sûr que je suis favorable au vote. Mais j'ai quand même une remarque par rapport à ceux qui sont réticents au règlement. Je fais allusion au rapport de la COGEFI qui m'a laissé un peu perplexe. Dans les points forts on dit que la proposition d'augmenter les vacances à 5 semaines c'est favorable pour l'employé. Et dans les points faibles, on dit que la proposition d'augmenter les vacances à 5 semaines est un coût caché et pourrait amener la Municipalité à engager plus de personnel. J'ai plein d'autres exemples. Pour moi, c'est du paradoxe. Je sens qu'il y a des personnes derrière qui ne veulent qu'une chose, c'est de réduire les coûts. Je dois quand même dire que depuis très longtemps, je suis très contente, qu'enfin, nos employés aient 5 semaines de vacances, cela me semble être le minimum par rapport au statut de notre Commune. Ensuite, le fait d'avoir adapté la grille salariale. M. Chappuis a bien expliqué que c'est en lien avec ce qui se fait au canton de Vaud notamment. Le faible à ce sujet il est à enlever. Puis, le fait de dire que la concurrence entre les communes ne semble être basé sur aucune objectivité. Egalement, on l'a entendu que ce n'était pas vrai. C'est connu. C'est objectif. Il y a de la concurrence entre les communes. Et vous connaissez mon sujet, la promotion économique. Je l'ai déjà dit. Il faut qu'on continue à être une commune attractive. Et une commune attractive, elle doit adapter les salaires au marché. Lorsqu'on voit que les premiers points faibles de la COGEFI qui dit que aucun service supplémentaire n'est proposé. Soit-disant qu'un membre de la commission a fait un calcul d'environ CHF 250'000.- de plus par année, je ne sais pas où il sort ça. Je vous rappelle quand même, qu'actuellement, on vient de dépasser les 5000 habitants à St-Sulpice. En 2013, on était à 3500 habitants. En revanche, la charge salariale n'a pas augmenté. Je suis favorable à tous les ingrédients positifs pour le personnel. Je propose que l'on puisse voter au plus vite en faveur de ce règlement, qui certes, pourrait être amélioré. C'est évident. Et on se réjouit d'avoir ces points par écrit par la Municipalité en réponse aux questions de la commission ad hoc.

Mme Froelich : Il y a beaucoup de choses qui ont été évoquées. Je vais essayer de répondre sur un ou deux points. Le rapport qui a été présenté, c'était un rapport de minorité. Mais autrement, ce rapport était un rapport où les deux opinions, ceux qui étaient pour et ceux qui étaient contre, ont pu s'exprimer. C'était un rapport qui représentait les opinions de ceux qui ont accepté et ceux qui ont refusé. C'est pour cela que l'on retrouve ces arguments. On n'avait pas prévu de faire un rapport de majorité. Ensuite, nous ce qu'on a regretté, on a beaucoup parlé ce soir de chiffre, que ce soit au niveau des salaires ou autre. Ce qui nous a manqué c'est une enveloppe budgétaire claire et une vision pour les années futures. C'est ce point-là qui a manqué. On avait demandé une comparaison avec les autres communes. On a demandé s'il était possible d'avoir des chiffres concernant les salaires dans les autres communes. Très vite on s'est rendu compte que c'était compliqué en faisant les recherches sur internet. Il nous manquait donc une comparaison chiffrée. On s'est basé sur le canton. C'était la seule source de comparaison qu'on avait. M. le Syndic nous a dit qu'on était peut-être un peu en-dessus et on s'est posé quelques questions à ce niveau-là. C'était compliqué d'entrer dans tous ces détails. C'est

pour cela qu'on aura voulu avoir une enveloppe budgétaire, ce qui nous a manqué dans notre réflexion.

M. le Syndic : Mme Froehlich, je n'ai jamais dit que les salaires à St-Sulpice étaient en-dessus. En tout cas pas au-dessus des autres communes. Peut-être au-dessus de certaines catégories d'employés communaux. On vous a dit qu'on ne peut pas comparer tel quel les salaires communaux et cantonaux, car ils sont soumis à des lois différentes, droit public d'un côté, droit privé de l'autre. Ils ont des conditions de travail différentes. C'est vrai que l'on peut être surpris du fait que les salaires cantonaux ne sont pas forcément supérieurs aux salaires communaux mais c'est compenser par beaucoup d'autres avantages qu'une commune n'est pas dans la capacité d'offrir. En ce moment, St-Sulpice est au contraire en-dessous de ce qui est comparable, c'est-à-dire en comparaison à d'autres communes. L'exercice que l'on demande de faire ici, c'est juste pour rattraper le peloton car on est à la traîne. Pour rester une commune attractive et engager du personnel de qualité, c'est juste rattraper le peloton et dire que nous nous situons dans la moyenne des salaires communaux. Ensuite, vous regrettez de ne pas avoir une vision budgétaire claire, vous avez le budget 2023, vous avez ainsi une vision budgétaire claire. M. Hirsch regrette de ne pas avoir une enveloppe qui indiquerait quelles seraient les dépenses salariales, l'enveloppe par excellence, c'est ce qu'octroie le Conseil communal année après année dans son budget. Là, vous avez une enveloppe claire.

Mme Probst : J'ai cru comprendre que M. le Syndic commençait à nous donner des explications et reprenait les points de la commission. Je souhaiterais que l'on continue dans ce chemin là et qu'on puisse avoir des réponses sur des points qui n'ont pas été abordés.

M. le Président : On va clarifier. Il y a deux solutions. M. Clerc a effectivement précisé le fait qu'il y a différents rapports sans amendements déposés. Je propose que l'on passe au vote sur le préavis tel quel. Le débat on peut le prolonger toute la nuit si on le veut. Un travail a été fait par deux commissions. Aujourd'hui, le vote clarifie la situation par rapport à votre niveau d'information sur ce règlement. Si vous voulez bien, je clos la discussion et nous passons au vote du préavis tel qu'amendé.

Mme Fankhauser intervient en faisant remarquer que des personnes sont sorties de la salle et demande à pouvoir aller les chercher.

M. le Président : Les Conseillères et Conseillers qui se prononcent en faveur du préavis n°07/2022 tel qu'amendé dans son ensemble sont priés de le manifester en levant leur carton.

M. le Président : Il est 23h47. En attendant d'avoir le décompte par les scrutateurs sur le vote du préavis, je propose de réfléchir à l'art. 78 de notre règlement pour la prolongation après minuit.

Mme Fankhauser : Est-ce que la Municipalité a un agenda chargé ? Car sinon on pourrait reporter une partie à la séance prochaine.

M. le Syndic : Il est fort probable. Mais le reste du programme est très bref.

M. le Président : Le résultat du vote s'agissant du préavis 07/2022 est le suivant :

Le préavis 07/2022 tel qu'amendé est accepté par 32 voix pour, 10 contre et 8 abstentions.

M. le Syndic : Je tiens à remercier le Conseil communal pour ce vote. Je suis sûr que vous ne le regretterez pas.

M. Allemann : M. le Syndic vous n'avez pas répondu. Ce règlement, avez-vous une idée de quand est-ce qu'il va entrer en vigueur ?

M. le Syndic : Je ne sais pas combien de temps cela va prendre. D'ici 2-3 mois le temps que ça revienne du Canton. Disons au cours du premier semestre en tout cas.

M. Equey : Rétroactivement au 1^{er} janvier 2023 ?

M. le Syndic : Vous pensez à quoi quand vous dites rétroactivement ? Aux vacances ? Si c'est possible, on le fera. Si on a le droit de le faire, oui on le fera.

M. le Président : Les conseillers qui sont d'accord de la prolongation après minuit conformément à l'art. 78 du règlement et de continuer l'ODJ sont priés de lever leur carton.

Le Conseil communal rejette à la majorité l'application de l'art. 78 du règlement du Conseil communal et refuse de prolonger la séance après minuit.

M. le Président : Je clos cette séance à 23h50 et vous invite à vous déplacer de quelques mètres pour boire le verre de l'amitié. Les points suivants de l'ODJ seront traités lors de la prochaine séance. La prochaine séance aura lieu le 22 mars 2023.

Conseil communal


M. Olivier Chabanel
Président



Mme Navega Stéphanie

Secrétaire

