



COMMUNE DE SAINT-SULPICE

**Rapport de la Commission de gestion et des finances
sur l'examen du préavis municipal N°07/2022**

« Règlement du personnel (RPERS) de la commune de Saint-Sulpice »

Au Conseil Communal de Saint-Sulpice

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

La Commission de gestion et des finances (ci-après COGEFI) s'est réunie

- mercredi 19.10.2022 de 19h30 à 22h30
- mercredi 14.12.2022 de 20h30 à 23h00 avec une délégation de la commission ad'hoc
- lundi 23.01.2023 de 20h00 à 22h50 (M. Affolter absent)

à la salle des commissions du bâtiment communal de la rue du Centre 60, dans la composition suivante :

Présidente : Madame Helena Jindra Fröhlich (PLR)
Membres : Madame Anne Guthmüller (ASSE)
Messieurs Markus Affolter (SCD)
Hans-Jörg Hirsch (ASSE)
Simon Hostettler (PLR)
Jean-Pierre Jaton (Les Vert-e-s)
Rapporteur : Monsieur Michael Hauschild (ASSE)

Le mercredi 19.10.2022 La Municipalité était représentée par Monsieur le Syndic Etienne Dubuis accompagné de Monsieur Didier Reymond, boursier communal, ainsi que Mme Jessica Frei, Responsable RH. La COGEFI les remercie pour leur disponibilité et pour les réponses à leurs questions.

1. PREAMBULE

Le règlement du personnel communal actuellement en vigueur à Saint-Sulpice a été approuvé en 2005 (Préavis 03-05) et est entré en vigueur en 2006.

Depuis, le nombre d'employés et d'équivalents temps plein (ETP) et les métiers et compétences du personnel de Saint-Sulpice ont évolué. Ainsi, à titre d'exemple, on ne compte aujourd'hui plus 15 employés pour un total de 13.8 ETP, mais 69 employés pour 46.35 EPT, en date du 01.11.2022.

Une première proposition de révision du règlement du personnel a été déposée en mai 2020 (préavis 11/20) et a été retirée en raison de diverses contestations, surtout en lien avec la difficulté d'enclasser de manière adéquate les métiers et compétences.

2. CONTEXTE

En plus de l'augmentation du personnel de Saint-Sulpice, des métiers et compétences associées, il s'ajoute selon la Municipalité, de nouvelles exigences au règlement du personnel, telles que le besoin d'adéquation avec les nouvelles responsabilités, le degré de compétences, d'expérience et d'autonomie du personnel, ainsi que de nouvelles réglementations pour les congés, absences maladie, vacances, heures supplémentaires et conditions de travail en général.

Enfin, la Municipalité a envie de proposer, dans un contexte dit exigeant et compétitif, un cadre de travail et un règlement du personnel attractif, ceci afin d'attirer un personnel de qualité et de le fidéliser.

Elle a ainsi élaboré un nouveau règlement sur la base de **quatre niveaux hiérarchiques** qui donnent lieu à une classification des employés, établi en fonction 1) du niveau de responsabilité hiérarchique, 2) du degré de formation, 3) du métier exercé, 4) de l'expérience. Ces niveaux hiérarchiques sont associés à des **classes** avec un **salaire minimal et un salaire maximal**.

Le passage du salaire minimal au salaire maximal dans une classe est lié à la durée (ou expérience) exercé dans le métier. Le nouveau règlement prévoit ainsi une augmentation annuelle de 1.6% du minimum de la classe, elle est appelée **annuité**. L'annuité ne sera retenue qu'en cas exceptionnel, par exemple en cas de sous-performance manifeste de l'employé. L'argumentation pour cette **augmentation « semi-automatique »** est la valeur ajoutée de l'expérience du métier exercé à Saint-Sulpice par l'employé et correspond au souhait de fidéliser les collaborateurs (rotation actuelle 22%).

Le passage d'une classe salariale à une autre dépend d'un des 4 critères cités ci-dessus.

La Municipalité prévoit en plus de l'introduction de classes et de l'échelle salariale, une révision du règlement des vacances, congés, des heures supplémentaires et des licenciements. Le règlement a été travaillé par la Municipalité avec l'aide d'une juriste experte dans le domaine du droit du travail.

Dans le cadre du mandat de la COGEFI, la commission s'est focalisée sur l'analyse de l'impact financier du nouveau règlement proposé, sur le budget communal.

3. SITUATION ACTUELLE

La commune travaille aujourd'hui avec un organigramme représentant les liens hiérarchiques et fonctionnels des employés, regroupés en secteurs. Ceci permet de représenter les emplois et l'organisation fonctionnelle et opérationnelle des employés de façon plus adéquate.

Organigramme des employés de Saint-Sulpice au 01.11.2022

Municipalité	3.1 EPT
Secteurs :	
• Finance	3.3 EPT
• RH	0.8 EPT
• Greffe	2.7 EPT
• Voirie	7 EPT
• Technique	2.8 EPT
• Bâtiments	4.5 EPT
• Enfance et jeunesse	19.7 EPT

En plus des secteurs, on retrouve des postes directement liés à la Municipalité

• Déléguée prom. écon. développ. durable	0.6 EPT
• Technicienne de chantier	1 EPT
• Eglise	0.85 EPT
TOTAL	46.35 EPT

Plusieurs des postes sont à temps partiel. Des fluctuations du personnel impliquent des modifications et des adaptations constantes et le chiffre d'EPT réel n'est donc pas constant sur une année. Le taux de rotation actuelle est d'environ 22%. Les raisons évoquées par la Municipalité incluent le manque de perspectives professionnelles, les salaires, le surmenage, l'ambiance.

L'évolution actuelle du travail et des tâches à accomplir implique une augmentation des responsabilités des employés, autant que de l'employeur pour la gestion du personnel. Celui-ci doit respecter une adéquation avec les règles en vigueur pour les ressources humaines. A titre d'exemple, certains postes de travail requièrent des responsabilités managériales en plus des compétences métiers.

Au niveau des classes, cela correspondait à Saint-Sulpice au 01.11.2022 à

Niveaux hiérarchiques	CLASSE	N° EPT
Cadres supérieurs	10	2.8
Cadres	9	3.8
Cadres intermédiaires	7-8	7.5
Collaborateurs	1-6	32,25

Comparaison classes salariales 2006 et 2022

	2006		2022		
	Minimum	Maximum	Classes	Minimum	Maximum
Sans formation	47'411	66'375	1	52'000	85'000
			2	56'000	90'000
CFC	54'184	83'985	3	60'000	95'000
			4	62'000	100'000
			5	66'000	110'000
			6	70'000	115'000
Cadres intermédiaires	74'503	108'368	7	83'000	130'000
			8	93'000	140'000
Cadres supérieurs	93'467	162'552	9	108'000	155'000
			10	128'000	175'000

Vacances

Le règlement actuellement en vigueur propose 4 semaines de vacances de manière générale et 5 semaines pour les moins de 20 ans et plus que 50 ans ou dès 16 ans de service, ainsi que 6 semaines dès 60 ans ou 26 ans de service. Le nouveau règlement propose 5 semaines de 20 à 59 ans et 6 semaines avant 20 ans et dès 60 ans.

Congés

La Municipalité propose l'implémentation des adaptations prévues par le code des obligations donc imposées par la loi. Cette situation ne dépend pas de la commune mais peut avoir un impact financier.

Les heures supplémentaires

Le nouveau règlement prévoit plusieurs limites permettant un meilleur contrôle des heures supplémentaires : 1) absence de droit de récupération pour les cadres et cadres supérieurs. 2) plafonnement des heures supplémentaires 3) contrôle plus précis des heures supplémentaires par un logiciel déjà mis en place.

Les licenciements

Simplification de la procédure de licenciements

4. QUESTIONS DE LA COGEFI A LA MUNICIPALITE

LA COGEFI a envoyé par courriel une série de questions précédant la réunion du 19.10.2022 avec la Municipalité. La COGEFI a reçu les réponses par écrit et a pu les examiner et en discuter le 19.10 avant la réunion avec la Municipalité (représentée par Monsieur le Syndic Etienne Dubuis accompagné de Monsieur Didier Reymond, boursier communal, ainsi que Mme Jessica Frei, Responsable RH).

Mme Jessica Frei nous explique par une présentation (power-point) la procédure de l'établissement de la nouvelle grille salariale. Ainsi, les sources utilisées pour l'établissement de l'échelle des salaires se sont basées principalement sur le calculateur statistique des salaires « SALARIUM » proposé par l'office fédéral de la statistique. Pour le personnel du secteur enfance et jeunesse, c'est le barème de référence de la fédération vaudoise des structures d'accueil de l'enfance (FSAE) qui a été utilisé. Lors de la séance avec la Municipalité, un des membres de la COGEFI vérifie la proposition de la Municipalité avec les grilles mises à disposition en ligne par la FSAE et confirme que la proposition pour Saint-Sulpice est légèrement en dessus, mais comparable aux grilles.

Les salaires obtenus ont ensuite été comparés avec les conditions salariales et avantages des communes avoisinantes. Selon Mme Frei, certains salaires actuels ou proposés étaient en-dessous de la moyenne proposée pour des postes équivalents dans les communes avoisinantes. En même temps, il semble très difficile de comparer les échelles de salaires en raison des différences dans les fonctions, responsabilités, et données accessibles pour les autres communes. Enfin, il n'y a pas de « commune représentative », et la Municipalité n'a pas voulu adopter le règlement du personnel du droit public, car trop adapté au statut de « fonctionnaire » selon la Municipalité et pas adéquat pour les besoins à Saint-Sulpice, qui fonctionne selon le principe du « droit privé ».

La Municipalité propose pour le nouveau règlement du personnel des montants par classes salariales en comparaison avec celles du Canton manifestement plus élevées. Ce que confirme Monsieur Etienne Dubuis, syndic. La raison qu'il donne est que les salaires offerts par les communes avoisinantes sont plus élevés. Un autre argument invoqué est que Saint-Sulpice est en concurrence avec les communes et non avec le Canton pour l'engagement du personnel.

La comparaison de Saint-Sulpice avec les autres communes concernant le nombre de postes pour des tâches et services à la population n'a pas pu être fournie à la commission. La Municipalité nous communique que 29 personnes ne seront pas touchées par une adaptation du salaire, soit car leurs rémunérations actuelles sont en dessus de ou en phase avec l'échelle. Des adaptations sont donc nécessaires pour 39/68 personnes. Cinq personnes toucheront des

augmentations de > 500.- /mois, autrement ces augmentations sont situées entre 50 et 500 CHF /mois.

Annuités

Bien que pas obligatoire, le système des annuités semble avoir été intégré par différentes communes. Certaines proposent une augmentation avec un montant fixe (Lausanne, Renens, Orbe), d'autres une augmentation en % du salaire (Etat de Vaud, FSAE, Chavannes).

La Municipalité nous communique que l'annuité de 1.6% sera calculée sur le minimum de la classe et que ce système linéaire permettra une meilleure gestion des coûts qui resteront fixes. Ceci avec une progression plus lente dans chaque classe, car basée sur le salaire minimum de la classe.

Vacances

La commune souhaite proposer 5 semaines de vacances pour la grande majorité des employés. La Municipalité ne souhaite en principe pas compenser cette augmentation des vacances par une majoration des EPT pour couvrir les absences. Cependant, reste la question si la semaine de vacances supplémentaire compenserait une surcharge de travail ou si on attend une meilleure performance et efficacité du salarié plus reposé.

Article 20 Salaire en cas de maladie ou accident (Article 21)

La COGEFI interroge la Municipalité sur l'impact financier du nouveau règlement sur les coûts directs pour la commune, (assurances perte de gain en cas de maladie). La Municipalité a conclu une assurance perte de gain maladie couvrant pendant 720 jours au moins 90% du salaire nominal brut.

Article 24 Caisse de pensions / LPP

Selon l'article 24, la commune prend en charge « les contributions qui lui incombent ». La commune de Saint-Sulpice (comme d'autres communes vaudoises) est affiliée à la CIP (Caisse intercommunale de Pensions, créée par l'Union des Communes Vaudoises. La commune est affiliée à cette caisse qui offre un taux de 29% (depuis le 01.01.2019), avec le « modèle », qui prévoit pour les cotisations : 10% pour l'assuré et **19% pour l'employeur (la commune de Saint-Sulpice)**.

Autres absences

La COGEFI interroge également la Municipalité par rapport à l'impact financier des absences en cas de maladie, accident ou maladie professionnelle, ainsi que des congés prévus par la nouvelle loi pour différentes situations, telles que les congés « maternité et allaitement », « congé paternité », « services obligatoires ».

La Municipalité se dit consciente de l'impact de ces points du nouveau règlement, mais rappelle que certains de ces articles correspondent aux nouvelles lois sur le personnel et ne sont pas discutables.

Impact financier du nouveau règlement du personnel

Pour analyser l'impact financier direct, nous avons pu calculer l'impact direct de l'adaptation des salaires à la nouvelle échelle, ainsi que l'impact de l'annuité de 1.6%. Cette annuité n'est pas calculable sur la masse salariale, telle qu'elle figure dans le budget mais sur la base minimale des nouvelles échelles. Le montant de l'annuité dépend également de la fluctuation des contrats de travail

1) Coûts directs

	2022	2023	2024	2025
Masse salariale	5.300.000.-	5.598.700.-	5.648.700	5.698.700
Rattrapage salaires		95.250.-		
Annuités		44.450.-	50.000-70.000	50.000-70.000
Inflation		159.000 (3%)	? %	

Le rattrapage correspond à une augmentation de 1.8% du budget **OU** environ 0.5-0.75 point d'impôt. A noter que le rattrapage salarial augmentera la masse salariale du budget de manière persistante. Les annuités ne devraient que varier peu d'années en années, car calculées sur le minimum de chaque classe salariale et non sur le salaire réel. Nous ne connaissons pas le taux d'inflation qui sera appliqué en 2024.

2) Coûts indirects :

Vacances : la semaine supplémentaire de vacances correspond à environ 2.23 % EPT. Pour l'effectif d'employés à Saint-Sulpice en novembre 2022, cela correspond à environ 118'190 CHF. Ces coûts n'impactent en principe pas le budget si le travail est effectué sans engagement de personnel supplémentaire. Au vu de la surcharge de travail souvent citée déjà maintenant, des recrutements pour compenser ces vacances supplémentaires semblent probables.

Assurance maladie et LPP : Aucune analyse de l'impact financier n'a pu être faite.

Autres : L'impact financier d'autres éléments de compensation tels que la mise à disposition de places de parc gratuites pour certains employés de la commune sont difficiles à calculer car nous n'avons pas tous les éléments à notre disposition.

5. DISCUSSIONS DE LA COGEFI

La COGEFI a discuté, sur la base des éléments décrits précédemment, différents aspects du préavis municipal 07/2022 « *Règlement du personnel (RPERS) de la commune de St-Sulpice* ».

Points forts et points faibles de ce règlement retenus par les membres de la commission, selon leur décision d'accepter ou de refuser ce préavis

Points forts

- Renouvellement d'un RPERS qui date et est en partie obsolète.
- Travail exhaustif réalisé par la Municipalité.
- Cadre de travail exposé dans le RPERS.
- Règlement plus transparent.
- Augmentation des coûts raisonnable.
- Echelle salariale assez cohérente.
- Le principe des classes salariales présente les avantages d'une équité, d'éviter une surenchère au moment de l'engagement et d'une maîtrise du budget concernant le personnel.
- Les annuités fixes permettent une meilleure maîtrise du budget.
- Les annuités permettent à l'employé de se projeter dans le futur.
- Proposition d'augmenter les vacances à 5 semaines, favorable pour l'employé.
- Ces coûts ne devraient en principe pas impacter le budget si le travail est effectué sans engagement de personnel supplémentaire.

Opportunités de la grille salariale proposée

- Valorisation et fidélisation de l'employé.
- Possibilité de débaucher les meilleurs employés

Points faibles et menaces

- Avec l'introduction de ce nouveau règlement, la Municipalité propose une augmentation initiale et pérenne du coût (direct + indirect) du personnel, estimée par un des membres de la commission, selon son calcul jusqu'à env. 250 mille Francs par année. Aucun service supplémentaire à la population est proposé en contrepartie. Est-ce que la simple mise en place d'un nouveau règlement peut justifier une charge supplémentaire et pérenne de cette envergure ?
- Montants des classes salariales en comparaison avec celles du Canton plus élevées.

- Les charges pour le personnel communal représentent l'élément principal des charges dites "maîtrisables" de notre commune. C'est le rôle de la Municipalité d'introduire un règlement qui permette de maîtriser ces charges. Pour y arriver, l'enveloppe budgétaire globale pour le personnel communal devrait être figée. Cette enveloppe globale pourrait ensuite évoluer avec le coût de la vie. Cette indexation des salaires au coût de la vie est déjà en place dans le règlement actuel. Libre à la Municipalité d'accorder des annuités ou autres reconnaissances individuelles de rémunération, à l'intérieur de cette enveloppe. Si le nombre de EPT devait changer, cela devrait être justifié par des tâches ou services supplémentaires à la population dans un préavis, et approuvé par le conseil communal. L'enveloppe budgétaire serait alors adaptée en fonction.
- La concurrence entre les communes ne semble avoir pas de limite, et ne semble basée sur aucune objectivité, la plus riche souhaitant débaucher les meilleurs employés. Cette concurrence entre les communes peut avoir aussi des effets pervers. Le règlement proposé accentue cette course entre les communes à la hausse des rémunérations, une course que Saint-Sulpice ne pourra jamais gagner.
- Seul un juste équilibre et la maîtrise des charges communales, donc aussi des charges de personnel, pourraient permettre de répondre aux attentes des Serpelious concernant l'amélioration des services. Par exemple pour une amélioration de l'offre pour la petite enfance, l'agrandissement de l'école, la nouvelle déchetterie etc.. Demander à la Municipalité de revenir avec un règlement du personnel dont les classes salariales soient comparables avec celles du Canton de Vaud permettrait de maîtriser les coûts du personnel sur une base claire et équitable.
- L'annuité proposée de 1,6% représente une charge supplémentaire importante, au-delà de l'indexation des salaires aux coûts de la vie. Les annuités « semi-automatiques » ont comme possible conséquence que l'employé n'est pas encouragé à la performance individuelle, ni à la tâche à accomplir. Cette augmentation systématique serait onéreuse au détriment des finances communales difficiles.
- Absence de comparaison avec d'autres communes, si le nombre de postes à St-Sulpice est dans la moyenne pour des tâches semblables.
- La proposition d'augmenter les vacances à 5 semaines est un coût caché et pourrait amener la Municipalité à engager plus de personnel.
- Règlement difficile à lire (p.ex. absence d'alinéas), manque de clarté.

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.

Vote

- 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.

6. CONCLUSION

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 SAINT-SULPICE

- vu le préavis municipal n°07/2022,
- vu le nouveau règlement du personnel,
- vu les directives d'application et en particulier la directive No 2 sur la classification des catégories et l'échelle du traitement,
- ouï les conclusions de la COGEFI chargée d'étudier cet objet,
- attendu que ledit objet a été régulièrement porté à l'ordre du jour,

DECIDE

- de refuser l'adoption du nouveau règlement communal du personnel
- de refuser la directive no 2 sur la classification des catégories et l'échelle de traitement

Au nom de la COGEFI

La Présidente



Helena Jindra Fröhlich

Le rapporteur



Michael Hauschild

Saint-Sulpice, le 08 février 2023