



## COMMUNE DE SAINT-SULPICE

### Rapport de minorité 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 à 3 reprises :

- Le mercredi 19 octobre 2022 de 19h30 à 22h30
- Le mercredi 14 décembre 2022 de 20h30 à 23h00 avec une délégation de la commission ad'hoc
- Le lundi 23 janvier 2023 de 20h00 à 22h50 (Monsieur Markus Affolter, excusé)

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

Présidente : Madame Helena Fröhlich (PLR)  
Membres : Madame Anne Guthmüller (ASSE)  
Messieurs Markus Affolter (SCD)  
Hans-Jörg Hirsch (ASSE)  
Simon Hostettler (PLR)  
Rapporteur : Michael Hauschild (ASSE)

#### **Rapporteur de minorité : Jean-Pierre Jaton (Les Vert-e-s)**

Le mercredi 19 octobre 2022 La Municipalité était représentée par Monsieur le Syndic Etienne Dubuis accompagné de Monsieur Didier Reymond, boursier communal, ainsi que Madame Jessica Frei, responsable des ressources humaines. La COGEFI les remercie pour leur disponibilité et pour les réponses à nos questions.

## 1. Préambule

Le personnel communal est actuellement géré par un règlement datant de 2006. En 17 ans les conditions ont bien changé dans notre commune et il devient maintenant indispensable de revoir le règlement du personnel.

Le nouveau règlement faisant l'objet de ce préavis permet de doter la commune d'un outil bien adapté aux conditions actuelles et futures du marché de l'emploi. Le nouveau règlement permet à la Municipalité de mettre en œuvre sa vision, à savoir disposer d'un personnel de qualité, polyvalent, flexible et désireux de progresser, en offrant des conditions plus généreuses que le code des obligations, **tout en restant dans la moyenne des prestations offertes par d'autres communes.**

Une commune ne fonctionne bien que si son personnel est compétent et motivé.

La COGEFI a traité le chapitre 6 du préavis 07/2022 « *L'impact financier de la révision* » ainsi que de la directive n°2 « *Classification des catégories et échelle salariale* ».

Ce nouveau règlement est le fruit d'un travail très conséquent de Madame Jessica Frei, responsable des ressources humaines de la commune. Elle a transmis à la COGEFI un tableau comparatif d'environ 20 aspects importants du règlement (vacances et congés, durée du travail, heures supplémentaires, primes de fidélité, allocations diverses, etc...) comparés dans 18 communes vaudoises. Ce tableau met en évidence également les avantages du nouveau règlement par rapport à celui en vigueur aujourd'hui.

De plus, le nouveau règlement a été soumis à une **avocate spécialisée dans le droit du travail**, qui a aidé à élaborer d'autres règlements communaux, afin de s'assurer de sa conformité légale.

Comme mentionné dans le préavis, le nouveau règlement a également été soumis à **l'ensemble du personnel communal** pour consultation et remarques. On peut donc partir du principe qu'il répond aux attentes.

Pour terminer, le nouveau règlement, qui a été soumis aux instances cantonales, s'inspire grandement du règlement type fourni par l'État de Vaud.

## 2. Coûts de la révision

Les coûts de la mise en place du nouveau règlement ont été fournis à la COGEFI par Monsieur le Syndic sous la forme d'un document de 6 pages lors de la séance du 19 octobre 2022. Les bases du calcul sont indiquées au chapitre 6 du préavis 07/2022. Les chiffres, tout d'abord établis au 31 mars 2022, ont été revus au 31 août 2022 en vue de l'établissement du budget 2023.

Le montant représentant l'adaptation aux annuités (1,6% sur le salaire minimum de la classe) présenté dans le préavis a été diminué de CHF 49'000.- à CHF 44'450.- (-9%). Ce montant se

perpétuera d'année en année a volume constant de personnel. Cette annuité représente une augmentation de CHF 64.- par mois pour la classe 1 et CHF 150.- par mois pour la classe 10. Ces augmentations nous paraissent raisonnables et se rapprochent de ce qui se fait dans les autres communes

L'ajustement unique, consécutif au placement du personnel (68 personnes) dans la nouvelle échelle salariale, a passé de CHF 111'000.- à CHF 95'250.- (-14%).

Ces diminutions résultent des arrivées (11) et des départs (9) de personnel entre mars et août 2022, les ajustements de salaire ayant été faits selon la nouvelle échelle de salaire.

Sur les 68 personnes concernées 39 (57%) sont au-dessous de la nouvelle échelle, 14 (21%) sont en phase avec la nouvelle échelle et 15 (22%) sont au-dessus. Aucune adaptation n'est donc nécessaire pour 43% des employés.

Au total pour 2023, les coûts de la révision du règlement du personnel seront donc de 44'450 + 95'250 = 139'700.- représentant **2,6% de la masse salariale**. Les signataires de ce rapport de minorité sont d'avis que ce montant est acceptable compte tenu des avantages induits par le nouveau règlement. De plus ce montant est inclus dans le budget 2023 qui a été accepté par le conseil communal le 7 décembre 2022.

Pour les années suivantes l'adaptation des salaires au coût de la vie, **pour mémoire déjà prévus par l'article 32 du règlement de 2006**, sera proposée par la Municipalité et discutée lors des présentations des budgets respectifs.

Quant aux « coûts cachés » dus à l'augmentation de la durée des vacances pour certains employés, les commissaires minoritaires estiment qu'ils pourront être compensés par une meilleure performance des employés, motivés par des conditions de travail adaptées au marché.

### **3. Échelle des salaires**

La directive n°2 décrit précisément la classification des catégories et l'échelle des salaires. La classification des employés fixes dans quatre niveaux hiérarchiques nous paraît adéquate (cadres supérieurs, cadres, cadres intermédiaires et employés).

Les quatre critères, utilisés pour fixer la rémunération, sont objectifs, clairs et précis. Les 10 classes des salaires ont été élaborées en comparant les communes avoisinantes ainsi qu'en se basant sur les engagements récents. C'est également le marché qui fixe, dans certaines conditions, le montant des salaires.

La nouvelle échelle des salaires place la commune de Saint-Sulpice dans la moyenne des communes, alors que l'ancienne échelle nous plaçait clairement dans le peloton de queue. De plus la gestion des salaires est améliorée en termes de transparence et d'équité.

La progression dans les classes est lente (35 ans en moyenne pour atteindre le maximum) et dégressive en termes de pourcentage, car basée sur le salaire minimal de la classe.

#### 4. Conclusion

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 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 du rapport de la COGEFI chargée d'étudier cet objet
- **ouï les conclusions du rapport de minorité de la COGEFI**
- attendu que ledit objet a été régulièrement porté à l'ordre du jour,

#### DECIDE

- d'approuver l'adoption du nouveau règlement communal du personnel
- d'approuver la directive n°2 « Classification des catégories et échelle salariale »

Le rapporteur minoritaire



Jean-Pierre Jaton



Anne Guthmuller



Michael Hauschild

Saint-Sulpice, le 8 février 2023