



COMMUNE DE SAINT-SULPICE

**Rapport de la Commission de gestion et des finances
sur l'examen du préavis municipal N°03/2025**

« Recours à un cabinet de placement externe pour recruter un nouveau boursier/une nouvelle boursière »

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 le mardi 12.03.2025 de 19h00 à 23h00 à la salle des commissions du bâtiment communal de la rue du Centre 60, dans la composition suivante :

Présidente :	Madame	Nadine Reichenthal	(ASSE)
Rapporteur :	Monsieur	Simon Hostettler	(PLR)
Membres :	Mesdames	Anne Guthmuller	(ASSE)
		Carmen Fankhauser	(ASSE)
		Elenor Lyonette	(Les Vert-e-s)
	Monsieur	Michel Racine	(SCD)
Excusé	Monsieur	Olivier Chabanel	(PLR)

La Municipalité était représentée par Monsieur le Syndic Etienne Dubuis accompagné de Madame Decré Sylvie, secrétaire municipale, ainsi que Mme Jessica Frei, responsable RH. La COGEFI les remercie pour leur disponibilité et pour les réponses à leurs questions.

1. PREAMBULE

Ce préavis fait suite au départ du boursier communal en retraite anticipée, et à l'incapacité de trouver un remplaçant pour celui-ci durant le délai de congé. Au vu de la situation compliquée du marché de l'emploi pour trouver une personne de remplacement, la Municipalité a décidé de faire appel à une société de recrutement externe pour s'occuper du recrutement.

Pour cela, la Municipalité a fait usage de l'autorisation de dépenses pour cas imprévisibles, urgents et exceptionnels pour un montant allant jusqu'à CHF 150'000.- autorisation qui lui a été accordée via le préavis 19/21. Le préavis 19/21 stipule que cette dépense doit être ratifiée par le Conseil communal soit par un préavis ou alors par une remarque ad hoc dans les comptes communaux. Il s'agit donc davantage d'une information que d'un réel préavis demandant une autorisation de dépense. Une acceptation ou un rejet de ce préavis n'aurait aucune influence directe sur les sommes engagées vu que l'autorisation a été accordée via le préavis 19/21.

2. CONTEXTE

Le contexte ayant poussé à faire appel à un cabinet de recrutement externe en utilisant l'autorisation de dépense pour cas imprévisibles, urgents et exceptionnels étant similaire au préavis 02/25 traité lors de la même séance, il ne sera fait dans ce rapport qu'une liste résumée du contexte ayant poussé la Municipalité à faire appel à une société de recrutement.

- Le délai de congé du boursier est conforme au règlement du personnel.
- Le personnel interne a été approché et a répondu ne pas être intéressé à reprendre les responsabilités du boursier.
- Dès septembre des annonces ont été placées via les différents canaux habituels.
- En novembre plusieurs dossiers ont été jugés intéressants, mais, après différents entretiens et un assessment, aucun candidat ne correspondait aux exigences et certains avaient des exigences qui n'étaient pas en adéquation avec le règlement du personnel.
- Début décembre la responsable RH fait une enquête auprès d'autres communes.

Le 16 décembre la responsable RH présente le résultat de son enquête et il s'avère que :

- le marché est sec ;
- les communes interrogées qui ont cherché un boursier ces deux dernières années ont eu besoin en moyenne de 8 mois pour le trouver ;
- celles-ci font toutes passer des assessments pour les postes de cadres.

Durant la présentation, la responsable RH fait part à la Municipalité de sa crainte quant au risque de départs dans le service des finances si l'équipe n'est pas soutenue. Surtout, vu la charge de travail qui attend le service avec la révision du budget et le futur bouclage des comptes 2024, en sachant que ceux-ci seront les premiers à être bouclés sous MCH2. Il est donc proposé à la Municipalité de changer de stratégie de recrutement et de faire appel à un cabinet de recrutement externe.

Suite à cela, 3 cabinets ont été approchés et le choix s'est basé sur le meilleur rapport prix-prestations-garanties.

Il est aussi expliqué à la COGEFI les avantages d'avoir fait appel à cette société externe. La Société a un carnet d'adresses, elle peut contacter des personnes déjà en poste, de plus, une société de recrutement a plus de ressources mobilisables pour la recherche du poste.

La charge de travail déjà engagée depuis janvier est estimée à 1 mois de travail à temps complet.

Il a aussi été confirmé par la société que le marché est sec, que les boursiers des autres communes sont en plein changement de système comptable et ne souhaitent pas quitter leur employeur mais que l'image de la commune est bonne.

Néanmoins il est annoncé durant la séance avec la COGEFI que la situation semble s'améliorer et qu'il y a déjà quelques dossiers qui semblent prometteurs qui ont été sélectionnés pour des entretiens.

3. QUESTIONS A LA MUNICIPALITE

Quel est le contexte qui a mené la Municipalité à faire appel à une société de recrutement externe et n'est-ce pas un manque de confiance auprès du personnel communal?

- La proposition de faire appel à une société externe vient de Mme Frei qui, après analyse de la situation, a jugé plus opportun de faire appel à une société externe.

Pour quelle raison le service RH n'est-il pas en mesure de s'occuper de ce recrutement et quel serait le coût d'externaliser toutes les demandes de recrutement ?

- Le fait est qu'une responsable RH n'est pas dans le métier du placement. Une société de recrutement a accès à un réseau que n'a pas la commune, elle a du personnel à engager dans cette recherche, ce que n'a pas la commune et elle peut contacter des personnes déjà en poste, ce que ne peut décentement pas faire une RRH.
- Concernant les coûts : suivant les méthodes des agences que ce soit au succès ou par recrutement exclusif, le montant peut varier entre 16 à plus de 30% du salaire. Certains de ces montants prennent en charge de potentiels assessments et d'autres pas. De plus, le fait de faire appel à une société externe n'enlève en rien certaines responsabilités au service RH, comme par exemple le besoin d'établir un cahier des charges ou de participer aux entretiens des candidats sélectionnés par l'entreprise externe. Donc, le fait de faire systématiquement appel à une société externe serait plus cher pour la commune.

Quels sont les critères qui ont été fixés pour le poste de Boursier ?

- Formation supérieure en finance et/ou controlling, complétée par une formation continue en management.
- Une expérience d'au moins 5 ans dans une fonction similaire avec gestion d'équipe.
- Une expérience au sein d'une Commune ou de Conseiller-ière communal serait un atout.
- Idéalement, bonnes connaissances des législations fédérales et cantonales en rapport avec la fonction, ainsi que des processus administratifs et financiers publics.
- Excellentes capacités d'analyse et de synthèse.
- Très bonne compréhension des enjeux et des dynamiques du secteur public et parapublic.
- Éthique irréprochable, rigueur, transparence et respect du cadre réglementaire.
- Parfaite maîtrise du français oral et écrit.

4. DISCUSSIONS DE LA COGEFI

Concernant ce préavis, la discussion s'est principalement orientée sur deux thèmes :

- Le niveau d'exigences défini pour le recrutement.
- Le fait d'utiliser l'autorisation de dépenses pour cas imprévisibles, urgents et exceptionnels.

La fonction de boursier est assez spécifique dans le monde de l'emploi, il demande de l'expérience dans la finance et des connaissances du domaine public. Tout comme la fonction de secrétaire Municipal, ce n'est pas une fonction que l'on peut s'attendre à retrouver facilement. Il est donc longuement discuté sur le haut niveau de compétences exigé par la commune. La Municipalité justifie cela par le fait de l'importance du poste et du coût exorbitant qu'engendrerait une erreur de recrutement. Les membres de la COGEFI sont d'avis qu'au vu de la situation il aurait peut-être été judicieux de revoir certaines exigences à la baisse, quitte à devoir par la suite former la nouvelle personne sur certains sujets. Dans une situation délicate, il ne faut pas s'attendre à toujours pouvoir tomber sur des candidats remplissant tous les critères, surtout si ceux-ci sont élevés et dans un marché peu alimenté. Cependant, la COGEFI comprend aussi les limites d'un service RH et le besoin de faire appel à une aide externe pour rechercher certains profils spécifiques.

Concernant l'utilisation de l'autorisation d'engager des dépenses imprévisibles, urgentes et exceptionnelles, certains membres de la COGEFI mettent en doute que l'emploi de cette autorisation s'applique pour ce cas. En effet, le départ du responsable des finances n'est pas imprévisible et il n'y a rien d'exceptionnel dans le fait qu'un employé quitte son poste, surtout dans un environnement qui voit son taux de rotation du personnel fluctuer entre 22.61% et 25.35% depuis le début de cette législature. Reste donc le point de l'urgence. En effet, selon la situation, il pourrait s'avérer urgent de trouver une personne de remplacement, surtout au vu du fait qu'un nouveau budget doit être présenté en début d'année et que la clôture des comptes sous MCH2 s'approche. Mais pour cela, la Municipalité a finalement déjà fait usage de son autorisation de dépense pour faire appel à une fiduciaire via le préavis 02/2025 ce qui, aux yeux de certains, enlève le niveau d'urgence et rendrait donc l'utilisation de cette autorisation de dépense injustifiée.

5. CONCLUSION

Les membres de la COGEFI sont conscients de l'importance du poste de Boursier communal et ne remettent pas en doute le fait que le départ du boursier, ajouté au fait de devoir élaborer un nouveau budget, soit une situation compliquée. Mais, elle fait aussi remarquer que la situation actuelle est en partie liée au fait que la commune ait fixé des exigences volontairement élevées.

Finalement, le fait de vouloir faire appel à une société de placement ou de définir des niveaux d'exigences élevés, est une compétence de l'exécutif et non du conseil. Ce qui est en main du conseil est d'avaliser ou non le choix de la Municipalité d'avoir fait appel à son autorisation de dépense et d'avoir engagé via ce biais un montant de CHF 56'212.-.

Au terme de ses délibérations :

- le préavis 03/2025 est voté par la COGEFI avec le résultat de 3 voix pour et 3 voix contre ;
- le préavis 03/2025 est accepté avec le vote de la présidente qui fait foi.

Au vu 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° 03/2025,
- ouï le rapport de la commission chargée de son étude,
- considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour,

DECIDE

- de valider l'engagement d'un bureau de placement externe pour recruter le nouveau boursier/la nouvelle boursière ;
- de plafonner la dépense autorisée à CHF 56'212.- TTC.

Au nom de la COGEFI

La Présidente

Le rapporteur

Nadine Reichenthal

Simon Hostettler

Saint-Sulpice, le 23 mars 2025