

## **Préavis n° 05-2017 au Conseil intercommunal de l'ASICE**

### **Révision du statut du personnel (adoption d'un Règlement du personnel et d'une nouvelle échelle des salaires)**

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

Nous avons l'honneur de soumettre à votre approbation le préavis du Comité de direction n° 05-2017 relatif à la révision du statut du personnel (adoption d'un Règlement du personnel et d'une nouvelle échelle des salaires).

#### **1. Préambule**

Jusqu'à fin 2011, les collaborateurs de l'ASICE étaient rattachés administrativement à la commune de Cugy. Dans sa séance du 27 mars 2012, le Conseil intercommunal de l'ASICE a accepté le préavis no 04/2012 dont l'objet était de permettre à l'ASICE de devenir l'employeur du personnel en charge de missions et responsabilités exclusivement de l'ASICE.

D'autre part, dans la phase de réflexion en vue de la préparation de ce préavis n° 04/2012, dans un premier temps, le Comité de direction de l'Association avait envisagé de réaliser ses propres statuts du personnel. Un projet de statuts a d'ailleurs été soumis au Service des communes et des relations institutionnelles (Secri) cependant ce dernier s'est montré sceptique quant à l'utilité d'élaborer des statuts pour un effectif de collaborateurs si restreint (4 personnes dont un seul poste à plein temps). En conséquence, cet avis nous avait conduits à conserver le Statut du personnel de Cugy comme document de référence pour les collaborateurs de l'ASICE.

L'actuel Statut du personnel, et son échelle salariale, adoptés il y a plus de 17 ans, ne sont plus en adéquation avec les standards actuels d'une administration publique moderne. L'évolution du marché du travail et des conditions offertes aux collaborateurs, les changements législatifs et les nouvelles connaissances dans le domaine de la gestion des ressources humaines, ont incité la Municipalité de Cugy à entreprendre la refonte de ces réglementations, afin de positionner la Commune en tant qu'employeur proposant des conditions d'emploi souples et compétitives, tout en restant dans les limites d'une saine gestion des finances publiques.

En date du 15 août 2016, le Conseil communal de Cugy a accepté le préavis n° 02/2016 qui demandait d'une part, d'abroger le Statut du personnel actuellement en vigueur avec effet au 31 décembre 2016 et d'autre part d'adopter le nouveau Règlement du personnel de la commune de Cugy, ainsi que l'échelle des salaires y relative avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

L'entrée en vigueur de ces nouveaux documents administratifs a mis l'ASICE dans une situation délicate pour trois raisons. Tout d'abord, le document actuel nécessite, comme déjà mentionné, des adaptations d'articles devenus obsolètes et des ajustements à la législation. De plus, tous nos collaborateurs travaillent en étroite collaboration avec les Services de la commune de Cugy et méritent aussi de bénéficier des mêmes conditions statutaires. Enfin, deux de nos cinq collaborateurs au bénéfice d'un CDI, sont engagés à la fois par la commune de Cugy et par l'ASICE. La nouvelle mouture permet de rejoindre les standards actuels en préservant l'attractivité de l'ASICE en tant qu'employeur.

Ainsi, à l'instar du changement adopté à Cugy, le Codir de l'ASICE propose d'abroger le Statut du personnel actuel et d'adopter le nouveau Règlement du personnel ainsi que l'échelle des salaires y relative.

## **2. Objet du préavis**

La complexification croissante des tâches assumées par les Communes et Associations de Communes, en matière notamment d'aménagement du territoire, police des constructions, finances publiques, gestion d'infrastructures, etc. nécessitent pour nos administrations de pouvoir s'assurer les services de personnels aux compétences toujours plus diversifiées et pointues.

Au vu de ce constat, le Codir souhaite faire évoluer le Statut actuel en adaptant certains articles de ce règlement devenus obsolètes ou alors nécessitant des ajustements à la législation. D'autre part, les conditions sociétales ont passablement évolué, tant en ce qui concerne le temps de travail hebdomadaire, que les vacances ou les jours de congés pour certains événements (p.ex. : naissances, adoptions, etc.).

Autre composante du statut du personnel, l'échelle des salaires actuelle, basée sur 23 classes de 10 échelons chacune, s'avère inadéquate, car elle mène à un plafonnement rapide des rémunérations et est susceptible d'avoir un impact négatif sur la motivation du personnel et l'attractivité des postes au sein de notre Association.

Cette échelle constitue en effet un outil essentiel pour permettre à l'Association:

- de retenir les employés talentueux et motivés ;
- d'attirer des candidats qui possèdent les compétences nécessaires pour remplir les missions de l'Association;
- d'accroître la satisfaction des employés à l'égard de leur rémunération ;
- de reconnaître et récompenser les employés selon leur niveau de contribution ;
- et enfin, de s'assurer que l'Association puisse obtenir le meilleur retour possible de son investissement dans ses collaborateurs.

## **3. Modifications du Règlement du personnel intercommunal**

Le Codir souhaite apporter quelques explications concernant certains points spécifiques.

### **3.1 Structure du nouveau Règlement du personnel intercommunal**

Les quelque 62 articles du nouveau Règlement du personnel communal sont structurés selon le plan suivant :

- I Dispositions générales
- II Engagement, changement d'affectation et promotion
- III Fin des rapports de service
- IV Devoirs et droits de l'employé
- V Durée du travail, vacances, congés
- VI Rémunération
- VII Assurances et prévoyance professionnelle
- VIII Voie de droit
- IX Dispositions finales

Font partie intégrante de ce document les *6 annexes* qui regroupent les données suivantes, en vue d'en assurer une meilleure lisibilité et en intégrer certaines au règlement, alors qu'elles figuraient jusqu'alors dans des textes disparates :

- L'**annexe 1** inclut le nouveau modèle d'échelle des salaires qui sera décrit plus précisément au point 3.6.
- L'**annexe 2** comprend la description de l'ensemble des fonctions au sein de l'ASICE et les classes salariales associées à chacune d'entre elles. Cette version s'écarte de celle de la commune de Cugy en ne présentant que des fonctions qui existent actuellement dans notre association ou des fonctions qui pourraient exister. A titre d'exemple de fonctions nouvelles, il faut relever celles en lien avec la création d'une bibliothèque scolaire (bibliothécaire et agent-e en information documentaire).
- L'**annexe 3** définit la durée du travail hebdomadaire, les horaires de travail, de même que les « ponts » et les principes de congé compensatoires. Hormis la modification de la durée du travail de 42,5h à 41,5h, cette annexe reprend, en les formalisant dans le règlement, des principes généraux déjà appliqués actuellement dans l'Association.
- L'**annexe 4** définit la durée des vacances, liste des jours fériés et congés spéciaux. Les adaptations opérées ont trait à la 5<sup>e</sup> semaine de vacances accordée après deux ans de service aux collaborateurs de moins de 50 ans au lieu de 4 semaines, au passage du congé paternité de 1 à 4 jours et du congé en cas de décès dans une fratrie à 2 jours au lieu d'un.
- L'**annexe 5** liste les primes, contributions et prestations d'assurance. Ces éléments n'ont fait l'objet d'aucune modification par rapport à la situation actuelle.
- L'**annexe 6** regroupe les principes ayant trait aux remboursements des débours, indemnités, compléments et primes de fidélité. A l'exception des primes de fidélité, dont l'ajout de l'une d'elles dès 5 ans de service et la fixation de leur montant proportionnel au salaire, ces éléments n'ont fait l'objet d'aucune modification par rapport à la situation actuelle.

### 3.2 Passage d'un statut du personnel à un règlement du personnel

L'actuel « statut du personnel de l'ASICE » devient un « Règlement du personnel de l'ASICE ». Cette modification sémantique vise à abandonner une situation hybride, source de confusion et d'interprétation peu aisée en cas de conflit, qui caractérise le *statut* actuellement en vigueur qui, tout en se réclamant de droit public, se réfère pour une grande partie de ses articles au droit privé (Code des obligations).

Nous en voulons pour preuve que le *statut* du personnel actuellement en vigueur ne prévoit déjà pas le mécanisme de la *nomination*, qui procure une protection accrue contre le licenciement et des avantages supplémentaires pour cette catégorie de collaborateurs ; le nouveau Règlement confirme la pratique actuelle en renonçant de manière claire à ce mécanisme, conformément à la tendance actuelle au sein des collectivités publiques communales.

Au vu de ce qui précède et en fonction des exigences du Canton, le Codir a privilégié le choix d'un règlement du personnel de droit public qui adopte en grande partie des normes de droit privé. La

protection des employés de l'Association ne s'en trouvera par ailleurs pas diminuée par rapport à la situation qui prévaut actuellement.

Les éventuels litiges se règlent ainsi selon les dispositions de la Loi du 12 janvier 2010 sur la juridiction du travail (LJT) ; soit devant les Tribunaux de prud'hommes selon la procédure simplifiée si la valeur litigieuse ne dépasse pas CHF 30'000.-, ou en procédure ordinaire devant les juridictions civiles dans les autres cas. Le système est ainsi plus souple que par-devant la Cour de droit administratif et public.

### **3.3 Garantie des droits acquis**

Les collaborateurs actuels de l'ASICE sont soumis au statut du personnel de Cugy de 1999, lequel définit leurs devoirs et leurs droits. Parmi ces droits, il faut citer notamment les droits au salaire, aux vacances, et ceux liés à l'ancienneté (p.ex. : prime de fidélité, délai de protection en cas de maladie, délai de préavis en cas de licenciement, etc.).

Le Comité de direction a voulu que ce processus de réforme soit neutre pour les employés de l'ASICE. Ceux-ci verront donc leurs acquis conservés. Ainsi, les employés ont été informés que ces droits seraient respectés pour chaque collaborateur. Cela signifie notamment que personne ne verra son salaire nominal abaissé au moment du changement de régime.

### **3.4 Nombre d'heures hebdomadaire, congés et vacances**

Une comparaison avec d'autres communes, de même qu'avec certaines entreprises du domaine privé a mis en évidence que la Commune de Cugy et l'ASICE étaient dans la fourchette supérieure en ce qui concerne le nombre d'heures de travail hebdomadaire (actuellement fixé à 42.5 heures).

La volonté de ces deux organes exécutifs est de réduire ce temps à 41.5 heures, convaincus que le meilleur travail n'est pas effectué grâce à un nombre important d'heures, mais grâce à la motivation du personnel. La même réflexion les a poussés à proposer cinq semaines de vacances annuelles, après deux ans de service, plutôt que les quatre actuelles, de prolonger le congé paternité de un à quatre jours, et celui suite à un décès dans une fratrie de un à deux jours. Avec l'introduction de ces nouveaux paramètres, la Commune et l'Association se rapprocheraient de la pratique du Canton en la matière et de nombreuses autres communes vaudoises.

Un tableau comparatif en annexe I du présent préavis permet une comparaison des prestations en la matière.

### **3.5 Flexibilité dans la gestion du personnel et la régulation des heures supplémentaires**

L'adoption du nouveau Règlement du personnel (avec sa nouvelle échelle des salaires) offrira également au comité de direction, ainsi qu'à sa Secrétaire en tant que cheffe des ressources humaines, des moyens de gérer de manière plus efficace et proactive la problématique des heures supplémentaires. En effet, le statut de droit privé du personnel intercommunal permettra de recourir à tous les moyens modernes d'organisation du travail, ainsi que d'introduire le travail sur appel et/ou intérimaire, principalement pour des postes non qualifiés ou semi-qualifiés.

### **3.6 Changement de modèle de l'échelle des salaires**

Composante essentielle du Règlement du personnel intercommunal, la grille des salaires nécessite d'évoluer en vue de permettre une plus grande flexibilité dans la fixation des rémunérations, tant pour les employés actuels que pour les éventuels futurs recrutements.

Le modèle choisi s'inspire de celui adopté et pratiqué avec succès depuis quelques années par la Commune de Bussigny, lui-même fondé sur celui de la Commune de Morges. Cette échelle a pour atout de simplifier la classification des collaborateurs en 9 classes au lieu de 23 dans la version actuelle. Ceci correspond aux nouveaux règlements actuellement appliqués dans les administrations publiques. Des classes de salaire plus larges permettent ainsi une plus grande flexibilité pour le Comité de direction lors de l'engagement du personnel, conformément au marché du travail.

D'autre part, le fait d'étendre le nombre d'échelons à 40 au lieu de 10 dans la version actuelle permet une plus grande flexibilité dans la détermination de la progression individuelle des collaborateurs. En effet, chaque échelon ayant une valeur en francs suisses plus faible que l'échelle actuelle<sup>1</sup>, ceci permet de déterminer plus finement l'évolution du salaire des employés en fonction de leur mérite effectif<sup>2</sup>. Ainsi, le Comité de direction aurait la possibilité de faire progresser annuellement les collaborateurs de 0 à 3 échelons sur la base de leur entretien d'évaluation annuel.

Ce nouveau modèle permet également d'augmenter le nombre d'années pendant lesquelles un collaborateur peut voir sa rémunération progresser. La nouvelle échelle permet ainsi des progressions plus lentes, mais étalées sur un nombre plus important d'années, permettant à l'employé de poursuivre son évolution et par là même voir la qualité de son engagement reconnu avant d'arriver au niveau culminant de sa classe.

Enfin, le modèle d'échelle que le Comité de direction vous propose d'adopter permet de définir un périmètre d'évolution de la masse salariale contenu, dans la mesure où, en comparaison avec la politique salariale de l'Etat de Vaud, la classe la plus haute de la nouvelle échelle se situe au niveau des classes cantonales 12-13 (sur un total de 18) qui correspondent à des profils de type « spécialiste/expert », mais généralement pas de « cadre ».

### **4. Incidences budgétaires**

En vue d'évaluer l'incidence budgétaire de l'évolution de la masse salariale inhérente à l'introduction de la nouvelle échelle des salaires, une simulation à court (2017) et moyen terme (2020) a été réalisée sur la base de notre effectif actuel de collaborateurs<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> L'échelle actuelle prévoit des échelons correspondant à 10% de la différence entre le salaire minimum et le maximum de la classe de traitement (art. 36), ce qui représente une augmentation salariale de 2 à 5%.

<sup>2</sup> La nouvelle échelle des salaires permet une augmentation salariale de 0,93% à 1,5% par échelon (1.5 % du salaire base échelon 1, 1.2% base échelon 20, 0.93% base échelon 40).

<sup>3</sup> Toutes choses égales par ailleurs, soit hors évolution des effectifs, modification de l'indice des prix à la consommation (IPC), etc.

**Tableau 1 : Masse salariale prévue en 2018 – Scénarios de comparaison des effets de la nouvelle échelle salariale par rapport à l'échelle actuelle**

Masse salariale prévue en 2018 (échelle des salaires actuelle)	Masse salariale prévue en 2018 (nouvelle échelle des salaires) <i>Si augmentation d'un échelon par employé</i>	Masse salariale prévue en 2018 (nouvelle échelle des salaires) <i>Si augmentation de deux échelons par employé</i>	Masse salariale prévue en 2018 (nouvelle échelle des salaires) <i>Si augmentation de trois échelons par employé</i>
CHF 236'896.15	CHF 234'564.60	CHF 237'033.80	CHF 239'504.70
<b>Différence</b>	<b>-1%</b>	<b>+0.05%</b>	<b>+1.10%</b>

Le tableau 1 montre que l'incidence à court terme de la nouvelle échelle sur la masse salariale est faible en prenant en compte le scénario le plus réaliste consistant en une augmentation moyenne de deux échelons par employé (+0.05%).

**Tableau 2 : Masse salariale prévue en 2020 – Scénarios de comparaison des effets de la nouvelle échelle salariale par rapport à l'échelle actuelle**

Masse salariale prévue en 2020 (échelle des salaires actuelle)	Masse salariale prévue en 2020 (nouvelle échelle des salaires) <i>Si augmentation d'un échelon par employé</i>	Masse salariale prévue en 2020 (nouvelle échelle des salaires) <i>Si augmentation de deux échelons par employé</i>	Masse salariale prévue en 2020 (nouvelle échelle des salaires) <i>Si augmentation de trois échelons par employé</i>
CHF 244'361.00	CHF 239'504.70	CHF 244'445.60	CHF 249'387.40
<b>Différence</b>	<b>-2%</b>	<b>+0%</b>	<b>+2%</b>

Le tableau 2 montre que l'incidence à moyen terme de la nouvelle échelle sur la masse salariale reste modeste en prenant en compte le scénario le plus réaliste consistant en une augmentation moyenne de deux échelons par employé (+0.00%).

Au vu de ce qui précède, cette démarche de réforme du règlement du personnel et de l'échelle des salaires vise à donner les moyens à l'ASICE de s'entourer de collaborateurs compétents et motivés, gage d'une administration publique efficiente et moderne. Ce nouvel outil permettra à l'Association de se situer au niveau de la moyenne de communes pertinentes et du Canton en termes de prestations sociales, vacances, congés et salaire ; c'est-à-dire dans un environnement qui n'est pas déconnecté d'une certaine réalité du marché du travail, sans pour autant sombrer dans des travers somptuaires.

L'objectif principal poursuivi par le Comité de direction est ici d'obtenir un bon équilibre entre les intérêts de l'ASICE et des collaborateurs, tout en proposant un modèle ayant des impacts budgétaires contenus.

## 5. Conclusions

Au vu de ce qui précède, nous vous demandons, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Conseillères et Conseillers, de bien vouloir prendre la décision suivante :

- vu le préavis n° 05-2017 du 28 mars 2017,
- ouï le rapport de la Commission ad hoc chargée de l'étude de ce préavis,
- considérant que cet objet est porté à l'ordre du jour,

le Conseil intercommunal de l'ASICE décide :

- d'abroger le statut du personnel actuellement en vigueur avec effet au 30 juin 2017 ;
- d'adopter le nouveau Règlement du personnel de l'ASICE repris de la commune de Cugy, ainsi que l'échelle des salaires y relative (annexe 1) avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2017.

Adopté par le Comité directeur le 3 mars 2017.

Au nom du Comité de direction

Le président

La secrétaire

J.-P. Sterchi

Ch. Bovay

En charge du dossier : M. Jean-Pierre Sterchi, président du codir

Annexes :  
- Annexe I : Comparaison des temps de travail, vacances et congés (Communes vaudoises et Etat de Vaud) ;  
- Annexe II : Actuel statut du personnel communal avec ses annexes ;  
- Projet de nouveau Règlement du personnel intercommunal avec ses 6 annexes.



