
**Rapport de la commission du Conseil communal d'Yverdon-les-Bains
chargée de l'examen du préavis PR18.10PR**

concernant

**la révision partielle de l'article 44 du Statut pour le personnel
de l'administration communale**

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les Conseillers,

La Commission a siégé le 28 mai 2018.

Elle était composée de Mesdames et Messieurs Aude BRIAND remplaçant Roland VILLARD, Anne GANDER, Claude-Anne JAQUIER, Robin DELISLE, Sébastien POMILIO LEUTHOLD, Bart WIND et de la soussignée, désignée présidente.

La délégation municipale était composée de M. Jean-Daniel CARRARD, Syndic, M. Fabrice WEBER, Chef du Service des finances et M. Vincent RIMAZ, Adjoint au chef de Service des ressources humaines.

Nous les remercions pour leurs explications circonstanciées, ainsi que pour les compléments d'informations transmises par la suite par M. RIMAZ.

En 2014, Le personnel de la Ville d'Yverdon a dû faire face à un premier assainissement de la Caisse intercommunale de pension. Comme de nombreuses caisses de pension, qui ont subi des pertes lors de la crise de 2008 (ce qui a mis à mal leurs réserves), et qui font face au vieillissement de la population, ainsi qu'à un allongement de l'espérance de vie, la CIP a pris des premières mesures d'assainissement, en 2014, augmentant de 3% la part de l'employeur pour recapitaliser le fonds jusqu'en 2030. D'autres caisses publiques (Lausanne, Etat de Vaud) ont été recapitalisées en une fois par un apport massif de fonds pour rétablir des réserves suffisantes. Les membres de la CIP ont souhaité étaler leur effort dans la durée et pour cela augmenter la cotisation de l'employeur.

Du côté des employés, la durée de cotisation est alors passée de 36 à 40 ans, cela correspond à une augmentation de 9% de la durée des cotisations et a eu pour conséquence de faire cotiser les collaborateurs plus tôt, à 23 ans, avec un départ à la retraite reporté à 63 ans.

En 2017, le constat est à nouveau que la caisse de pension n'a pas assez de fonds pour assurer les retraites, compte-tenu du taux de couverture qui pour une caisse publique doit être au minimum de 80% et de l'espérance de rendement qui doit être revue à la baisse dans une économie peu performante.

C'est à nouveau aux assurés et aux employeurs de porter l'effort pour assainir la situation. Les décisions de la CIP sont les suivantes :

Pour les employeurs, il n'y a pas de nouvelles mesures si ce n'est que le 3% de cotisation prévu jusqu'en 2030 devient pérenne.

Pour les employés :

- L'âge de la retraite augmente de 63 à 64 ans et l'âge du début des cotisations démarre à 22 ans. C'est un allongement de la durée de cotisation de 4.5%.

- Si le calcul de la rente est toujours lié au 60% du salaire, on ne parle pas du dernier salaire, ni de celui calculé sur les 3 dernières années, mais sur les 10 dernières, ce qui équivaut à une diminution pour tous ceux qui n'ont pas atteint le sommet de la classe avant 54 ans. Cela touche particulièrement les femmes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour élever leurs enfants.
- Une augmentation des cotisations de 2%.

La Municipalité est un employeur respectueux de ses collaborateurs et veut prendre à sa charge en plus un demi-pourcent en 2020 et un autre en 2022, pour éviter une augmentation de 2% des cotisations qui est ramenée ainsi à 1%.

La Municipalité se préoccupe de voir le montant du salaire de ses collaborateurs diminuer en 2019 et propose deux autres mesures pour éviter cela.

Première mesure : déplafonner les collaborateurs au sommet de leur classe.

La Municipalité propose d'augmenter de 2% le salaire des collaborateurs au sommet de leur classe. Elle considère que pour les autres, l'annuité compensera partiellement l'augmentation des cotisations.

Les membres de la commission dans son ensemble ne considèrent pas que cette mesure soit adéquate.

Elle confère un privilège supplémentaire aux collaborateurs qui sont en fin de carrière (73 personnes).

Par ailleurs dans les classes les plus basses soit les classes 1-6, les annuités des échelons 20-25 qui sont dégressives ne couvrent pas la baisse de 1%, contrairement aux classes 7-15. (Cela concernerait 29 personnes).

M. le Syndic nous a parlé de l'attachement de la Municipalité au principe d'équité. La majorité de la commission partage cette valeur, cependant dans la situation présente, il s'agit d'une application égalitaire et non équitable. Cette disposition n'est pas aboutie et ne garantit pas un traitement équitable de tous les collaborateurs.

Nous suggérons que tout changement dans la grille salariale soit réfléchi dans le cadre de la révision complète du statut du personnel qui interviendra en 2021.

La majorité de la commission est par contre convaincue par la deuxième mesure proposée, soit celle de passer de l'indice des prix à la consommation (IPC) de 1993 à celui de 2015.

L'augmentation des cotisations de 1% pour tous les collaborateurs a des effets qu'il ne faut pas minimiser. Si on sait que les augmentations salariales n'ont pas vraiment d'effet sur le long terme sur la motivation des collaborateurs, une baisse est par contre ressentie comme un manque de reconnaissance et est porteuse de démotivation.

Certes, l'annuité 2019 masquera une partie de cette augmentation de cotisation et si psychologiquement la perte sera ressentie moins durement par ceux qui ont une augmentation annuelle, cette mesure pour un collaborateur en début de carrière représente quand même une perte significative sur le salaire escompté. Par exemple, pour un salaire de CHF 60'000.- sur l'ensemble de sa carrière cela représente au minimum CHF 15'000.-, puisque cette annuité amputée de CHF 600.- (1%) le sera jusqu'à ce qu'il atteigne l'échelon maximal (soit CHF 600.- x 25 ans = CHF 15'000.-).

Il semble important à la majorité de la commission de ne pas ajouter à cette baisse du pouvoir d'achat des collaborateurs de la Ville d'Yverdon, celle entraînée par la référence à l'IPC 1993.

La Ville d'Yverdon n'a jamais ajusté sa référence à l'IPC de 1993. Cela veut dire que le calcul d'une hausse du coût de la vie se fait sur une base obsolète et ne prend pas en compte des dépenses qui font partie aujourd'hui de la vie des ménages (internet, natels, ordinateurs, etc.). Comme le dit la Confédération sur son site internet relatif à l'IPC : « Il importe de réviser l'indice régulièrement de manière à prendre en considération

l'évolution des structures du marché, de l'assortiment et de la consommation. Ces révisions périodiques permettent par ailleurs de revoir certaines questions de contenu ou de méthodologie, de tenir compte des nouveaux besoins des utilisateurs et de mettre en application les récentes découvertes scientifiques et techniques en vue de moderniser les bases de l'indice. »

Le règlement du personnel ayant figé le pouvoir d'achat des collaborateurs sur l'indice de 1993, ils n'ont pas été augmentés depuis 2009 et ont vu leur pouvoir d'achat s'éroder.

Dans le cas qui nous occupe, l'indexation à l'IPC 2015 au lieu de 1993 compensera au moins un 0.9, basé sur l'augmentation qui aurait été accordée l'année passée. Pour 2018, il est trop tôt pour se prononcer et les variations du franc suisse lié à la macro-économie ne permettent pas de dire s'il y aura ou pas une indexation supplémentaire en 2019, sur la base des chiffres de l'IPC 2015 de septembre 2018.

Comme le précise le préavis, 1% d'augmentation représente une augmentation de CHF 490'000.- de charges salariales, s'y ajoutent CHF 120'000.- de charges sociales.

M. le Syndic nous a indiqué pouvoir compenser cette augmentation en limitant la création de nouveaux postes. L'ensemble de la commission salue cette volonté de contenir les dépenses de la Commune, mais se permet de suggérer d'envisager des compensations dans le cadre du budget général, afin de ne pas prêter des projets qui pourraient être de première importance pour notre Commune.

Pour quatre membres de la commission, la référence à l'IPC 2015 nous apparaît comme juste et équitable. Tous les collaborateurs sont traités de la même façon. Ce n'est toutefois pas une mesure généreuse, puisque le pouvoir d'achat des collaborateurs ne sera pas réellement maintenu, compte-tenu du 1% de cotisation supplémentaire. Cependant, c'est une mesure raisonnable, compte-tenu des finances de la Ville d'Yverdon et l'on peut considérer que pour les collaborateurs l'augmentation de 1% des cotisations peut être acceptable, si elle ne se cumule pas avec une perte supplémentaire de pouvoir d'achat et qu'ils ne sont plus injustement pénalisés par un IPC obsolète.

Nous, rapporteurs de majorité, citoyens d'Yverdon, qui sommes les bénéficiaires des prestations des employés communaux, avons intérêt à leur témoigner notre considération et reconnaissance pour leur implication à notre service. Bien sûr trois commissaires argumentent que dans le privé tous n'ont pas des conditions de retraites identiques, que certains n'auront peut-être pas une retraite qui leur permettra de vivre décemment, que les employés communaux sont des privilégiés et qu'il n'y a pas de raison de ne pas revoir leur statut.

La majorité de la commission est convaincue que nous devons donner ce signe de reconnaissance et de justice pour les employés de la Ville d'Yverdon et vous invite à accepter l'art. 44 tel qu'amendé dans les conclusions. Les modifications par rapport à la situation actuelle sont en gras. Le tableau des salaires à l'annexe 1 du préavis reste inchangé.

Conclusions :

Par 4 voix pour et 3 contre, la majorité de la commission propose l'amendement à l'article 1 suivant :

Article 1
amendé : Le Statut pour le personnel de l'administration communale du 5 octobre 2000 est modifié comme suit :

ARTICLE 44 : Composants de la rémunération

Les fonctionnaires de la Commune ont droit à une rémunération qui comprend :

- a) Le traitement de base, indexé chaque année à l'indice suisse des prix à la consommation du mois de septembre de l'année précédente ;
- b) Une allocation de résidence fixée par la Municipalité ;
- c) Un 13ème mois de salaire payable avec le traitement de novembre. Le 13ème salaire est

- servi prorata temporis ;
- d) Une prime de fidélité définie à l'article 53 ;
 - e) Des allocations pour enfants fixées par la Municipalité.

Le traitement **de base** est fixé selon l'échelle remise **en annexe (cf. PR18.10PR_Annexe1)**.

Cette échelle comprend des salaires de base **correspondant à la base 100 de l'indice suisse des prix à la consommation fixé en décembre 2015**.

Il ne sera alloué au personnel aucun salaire ou avantage supplémentaire pour travaux normaux prévus dans la fonction.

Au vu de ce qui précède, la majorité de la commission, vous recommande, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Conseillers, d'accepter l'article 1 tel qu'amendé et l'article 2 tel que présenté de ce préavis.

Mireille SCHOLDER



Présidente
Rapporteuse de majorité

Yverdon-les-Bains, le 17 juin 2018