

PREAVIS AU CONSEIL COMMUNAL D'YVERDON-LES-BAINS

*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,

Introduction et résumé de la problématique

Le 14 septembre 2017, l'assemblée des délégués de la Caisse Intercommunale de Pensions (CIP) – caisse de pension à laquelle sont affiliés les collaborateurs communaux – a voté des mesures d'assainissement de ladite caisse sous la forme d'une modification du plan de prévoyance de la CIP. Celle-ci implique, entre autres mesures, la prolongation de 2 ans de la durée de cotisation et l'augmentation de 2% des cotisations. Elle entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2019.

Ces modifications péjorent d'une part les rémunérations nettes et d'autre part les futures rentes des employés affiliés, y compris pour des employés en fonction depuis de nombreuses années. Face à ce constat, la Municipalité a mené des réflexions afin de trouver des solutions adéquates, en particulier pour les collaborateurs dont le revenu net, du fait de ces mesures, diminuera au 1^{er} janvier 2019.

En effet, pour l'ensemble des collaborateurs qui ont atteint le sommet de leur classe de traitement et qui ont donc un salaire bloqué, l'augmentation de la cotisation à la caisse de pension signifie une baisse du salaire net. Pour les autres collaborateurs, cette augmentation des cotisations sera partiellement ou complètement compensée par l'annuité statutaire attribuée au 1^{er} janvier. Ainsi, suivant le positionnement dans une classe de traitement ou selon le niveau du poste, l'annuité statutaire attribuée sera insuffisante pour couvrir le montant dû par l'augmentation des cotisations de la CIP et engendra donc également une baisse du salaire net. Pour la Municipalité, cette situation n'est pas satisfaisante, principalement en termes de reconnaissance et de motivation de ses collaborateurs. Elle souhaite à travers ces propositions participer à l'effort consenti principalement par les collaborateurs dans le cadre de ces augmentations de cotisations, qui s'ajoutent aux diverses mesures précédemment décidées par la CIP depuis 2014, qui ont déjà notablement péjoré les conditions de prévoyance des employés des administrations communales.

La Municipalité propose par conséquent de réviser l'article 44 du Statut pour le personnel de l'administration communale.

Dans ce contexte, la Municipalité propose au Conseil communal deux mesures :

1. Déplafonner les 15 classes de traitement de 2% ;
2. Modifier la base de référence de l'Indice suisse des prix à la consommation (IPC) servant à l'indexation des salaires, de mai 1993 à décembre 2015.

Comme indiqué ci-dessus, l'objectif de la Municipalité à travers cette révision est de pouvoir atténuer les conséquences de l'augmentation des cotisations de la CIP. Outre le déplafonnement des classes de traitement, la révision de la base 100 de l'IPC permettrait en effet d'adapter l'échelle des traitements à une base actuelle correspondant aux prix du marché et aux habitudes de consommation en perpétuelle évolution.

Ces éléments sont traités indépendamment et de manière complémentaire au projet de révision du Statut du personnel de l'administration. De par sa complexité, celui-ci implique en effet un calendrier qui ne permet pas de répondre à temps – soit au 1^{er} janvier 2019 - aux enjeux évoqués dans ce préavis et qui prendront effet au 1^{er} janvier 2019. En effet, ce dernier vise une adoption par le Conseil communal en 2020 avec des effets budgétaires pour l'exercice 2021 au plus tôt. Il est important de préciser que l'échelle des traitements ne sera très probablement pas revue dans le cadre du projet de révision du Statut pour le personnel de l'administration communale, même si certains aspects méthodologiques de son utilisation pourront être ajustés ou améliorés.

Contexte

L'article 44 du Statut pour le personnel de l'administration communale

Le Statut pour le personnel de l'administration communale s'applique dans son intégralité pour les collaborateurs engagés avec le statut de fonctionnaire. Il s'applique partiellement pour tous les autres collaborateurs engagés sous le régime de droit privé.

L'article 44 du Statut pour le personnel de l'administration communale traite principalement des aspects liés à la rémunération du personnel classifié, notamment des fonctionnaires ainsi que de certains collaborateurs engagés sous le régime de droit privé. Cela représente 530 personnes au total en début d'année 2018. Cet article indique que l'échelle de traitement est composée de 15 classes (en fonction du niveau du poste) comprenant chacune 25 échelons correspondant à l'augmentation annuelle de salaire (hormis pour la classe 15 réservée aux chefs de service, qui répond à des règles propres d'augmentation annuelle selon l'article 3bis du même Statut). Pour chaque classe, un salaire minimum et maximum est déterminé et est indexé sur l'indice des prix à la consommation (IPC) de mai 1993.

L'article 44 adopté par le Conseil communal d'Yverdon-les-Bains dans sa séance du 5 octobre 2000, a la teneur actuelle suivante.

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 13^{ème} mois de salaire payable avec le traitement de novembre. Le 13^{ème} 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. Annexe 1)

Cette échelle comprend des salaires de base correspondant à l'indice suisse des prix à la consommation de 104.039 points (indice fixé à 100 en mai 1993).

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

Programmes d'assainissement de la CIP

Actuellement la Caisse intercommunale de pensions (CIP) assure selon la LPP le personnel de 307 communes, services et institutions du canton de Vaud, dont la Ville d'Yverdon-les-Bains. Elle réunit ainsi plus de 13'200 assurés et plus de 6'100 pensionnés.

Pour garantir l'équilibre financier à long terme de la Caisse, des mesures structurelles ont été mises en place en 2014 à l'aide d'un nouveau plan de prévoyance, dans le but de garantir un degré de couverture de 80% en 40 ans, soit à partir de 2052.

Pour les employeurs, une cotisation de recapitalisation temporaire de 3% a été adoptée pour la période de 2014 à 2030.

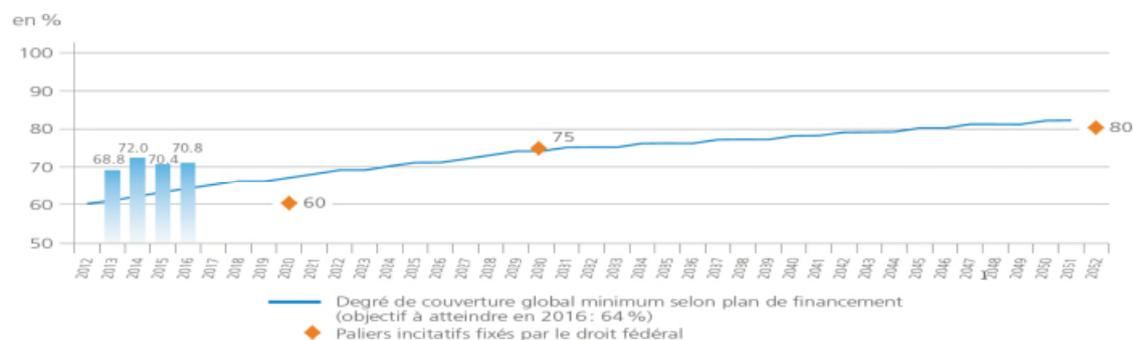
Pour les employés, la durée de cotisation pour atteindre les pleins droits a été augmentée de 4 ans, soit de 36 à 40 ans, l'âge terme est passé de 62 à 63 ans, et la rente de retraite n'est plus calculée sur la moyenne des salaires des 3 dernières années, mais des 10 dernières années d'activité.

Le taux d'intérêt technique a été diminué de 3.5% à 3.25%, en raison de rendement plus bas et des tables actuarielles passant d'EVK 2000 à VZ 2010.

Bien que les mesures prises en 2014 aient permis à la Caisse d'atteindre un degré de couverture de 70.8% au 31 décembre 2016 et de renforcer ses provisions techniques, les mesures présentées paraissent toujours insuffisantes, en raison des éléments suivants :

- Les espérances de rendement à long terme ont diminué, compte tenu de l'évolution macro-économique
- Le taux technique de 3.25% appliqué par la CIP n'est plus conforme au taux technique de référence calculé par la Chambre Suisse des Experts en caisses de Pensions (CSEP, à ce jour à 2.25%)
- L'équilibre financier de la CIP est compromis à long terme
- La Caisse ne sera pas en mesure de suivre le chemin de recapitalisation prévu.

Evolution du degré de couverture de la CIP depuis 2013



Fort de ce constat, de nouvelles mesures d'assainissement impliquant une modification du plan de prévoyance ont été proposées par le Conseil d'administration de la Caisse et validées par l'assemblée des délégués lors d'une séance extraordinaire en date du 14 septembre 2017. Ces nouvelles mesures entreront en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2019 ; elles impacteront fortement les employés et dans une moindre mesure les employeurs.

Les mesures adoptées sont les suivantes pour les assurés et les employeurs :

a) Pour les assurés actifs

- Maintien de la primauté des prestations
- Maintien du taux de rente de 60%
- Report de l'âge terme de 63 à 64 ans (62 ans en 2013)
- Augmentation de 2 ans de la durée de cotisation, qui passe de 40 à 42 ans (36 ans en 2013)

- Augmentation de la cotisation de 2 points de pourcent (+2%)
- Maintien de la durée d'assurance acquise au moment du changement.

b) Part employeurs

- Pérennisation de la cotisation de recapitalisation de 3% au-delà de 2030.

En synthèse, un tableau présentant le nouveau plan de prévoyance de la CIP dont l'entrée en vigueur est prévue pour le 1^{er} janvier 2019.

| Paramètres | Plan actuel | Nouveau plan 2019 |
|-----------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| Entrée en vigueur | 1 ^{er} janvier 2014 | 1 ^{er} janvier 2019 |
| Financement | Primauté des prestations | Primauté des prestations |
| Taux technique | 3.25% | 2.25% |
| Âge d'entrée (plan ordinaire) | 23 ans | 22 ans |
| Durée d'assurance (pleins droits) | 40 années | 42 années |
| Âge terme | 63 ans | 64 ans |
| Taux de rente | | |
| - Maximum | 60% | 60% |
| - Annuel | 1.5% | 1.429% |

Mesures préconisées pour la CPEV

A titre d'information, la Caisse de pension de l'Etat de Vaud (CPEV), dont le financement est également assuré en primauté des prestations, fait l'objet de nouvelles propositions de mesures d'assainissement. Le Conseil d'administration de la CPEV a pris la décision, dans sa séance ordinaire du 1^{er} mars 2018, de mettre formellement en consultation un plan actualisé qui prévoit une entrée en vigueur du relèvement de l'âge de retraite au 1^{er} janvier 2023. Ce plan maintient les conditions actuelles de prévoyance jusqu'au 31 décembre 2022. Au-delà, le relèvement de l'âge de la retraite de deux ans s'appliquera, tout en conservant pour les futurs retraités un taux de rente maximum de 60%.

Le plan de prévoyance 2023 mis en consultation de la CPEV est le suivant :

| Paramètres | Plan actuel | Plan 2023 soumis à consultation |
|---|--------------------------------------|--------------------------------------|
| Financement | Primauté des prestations | Primauté des prestations |
| Taux d'intérêt technique | 3,25 % | 2,50 % |
| Taux de rente (en % du salaire assuré) | 60 % (maximum) | 60 % (maximum) |
| Âge d'entrée (plan ordinaire) | ▶ 24 ans (col. 1) 22 ans (col. 2) | ▶ 24 ans (col. 1) 22 ans (col. 2) |
| Durée d'assurance | 38 années | 40 années |
| Âge minimum de retraite | ▶ 62 ans (col. 1) 60 ans (col. 2) | ▶ 64 ans (col. 1) 62 ans (col. 2) |
| Âge terme | 63 ans | 65 ans |
| Taux de cotisation (en % du salaire cotisant) | ▶ Assuré 10 % Employeur 15,5 % | ▶ Assuré 10 % Employeur 15,5 % |

On relève ainsi un décalage important dans le temps entre les mesures d'assainissement préconisées pour la CIP, qui entreront en vigueur en 2019 et celles de la CPEV, qui pourraient sous toute réserve démarrer en 2023. De plus, la durée d'assurance pour les assurés au bénéfice de pleins droits sera inférieure de deux ans à la CPEV par rapport à la CIP, soit 40 ans et non 42 ans. Toutefois, les cotisations des collaborateurs sont

supérieures au sein de la CPEV, soit à hauteur de 10%. Relevons encore qu'en 2013, l'Etat de Vaud a décidé de recapitaliser la CPEV à hauteur de CHF 1,44 milliard, montant versé en plusieurs tranches jusqu'en 2020. A l'époque, les communes vaudoises n'avaient pas décidé d'une option aussi onéreuse, mais avaient opté pour un supplément de 3% de recapitalisation à la charge de l'employeur jusqu'en 2030. Ce pourcentage est devenu fixe selon le nouveau plan de prévoyance de la CIP. Notons encore que le montant de recapitalisation décidé par l'Etat de Vaud pour la CPEV a certainement permis d'éviter que les cotisations des employés et de l'employeur ne subissent une hausse massive dans ce nouveau plan de prévoyance soumis à consultation.

Indice des prix à la consommation (IPC)

L'indice des prix à la consommation (IPC) mesure l'évolution des prix des biens et services représentatifs de la consommation des ménages privés. Il indique de combien les consommateurs doivent augmenter ou diminuer leurs dépenses pour maintenir le même volume de consommation malgré les variations de prix. Il se calcule en points, sur une base de référence 100, et indique l'évolution des prix par rapport au mois précédent, à l'année précédente ou à tout autre moment de référence.

L'administration communale utilise cet indice pour l'indexation de ses salaires et de son échelle de traitement, sur une base de référence datant de mai 1993, selon l'article 44 du Statut pour le personnel de l'administration communale.

Cela signifie que nous comparons les prix actuels à ceux de mai 1993, alors que les habitudes de consommation ont énormément changé ces dernières années, compte tenu notamment des avancées technologiques. Notons que depuis lors, quatre révisions de la base de l'IPC ont eu lieu, pour, entre autres, tenir compte de ces évolutions. La dernière base de référence de l'IPC est celle de décembre 2015. Selon la Confédération, ces révisions sont nécessaires afin que l'indice prenne en considération l'évolution des structures du marché, l'assortiment des produits et la consommation.

Depuis l'année 2009, les salaires et l'échelle des traitements n'ont plus connu d'indexation liée au coût de la vie, la base de référence de mai 1993 présentant effectivement une variation négative de 2 points de 2008 à 2017 (116.1 vs 114.1).

Sur la base de l'indice de mai 1993, il n'y a ainsi pas eu d'évolution salariale pour les collaborateurs de la Ville au 1^{er} janvier 2018. On peut supposer, sauf forte inflation, qu'il en sera de même en 2019 au vu du niveau actuel de l'indice, alors que les dépenses des ménages ne correspondent plus à la réalité du marché sur lequel est basé l'indice de 1993.

Mesures prises par la Municipalité

Comme mentionné précédemment, les nouveaux statuts de la CIP entreront en vigueur dès le 1^{er} janvier 2019, impliquant pour les employés une augmentation de la durée de cotisation de 2 ans pour obtenir les pleins droits au moment de leur retraite. Cette augmentation fait suite à un autre allongement de 4 ans de la durée de cotisation entré en vigueur en 2014. Depuis 2014, chaque assuré a donc vu sa possibilité de partir en retraite passer de l'âge de 58 ans à 64 ans, sans modification de ses prestations.

De plus, le nouveau plan de prévoyance implique une augmentation du pourcentage de cotisation des employés dans les deux modèles actuels, puis la création d'un 3^{ème} modèle permettant la répartition paritaire de l'augmentation prévue entre les cotisations employés et employeurs. Il est prévu que l'augmentation du pourcentage de cotisation s'échelonne de 2019 à 2022.

Comparaison des modèles :*Modèle 1*

| Taux de cotisation | Actuel | Dès 2019 | Dès 2020 | Dès 2022 |
|--|--------|----------|----------|----------|
| Employés | 8% | 9% | 9.5% | 10% |
| Employeurs | 16% | 19% | 19% | 19% |
| Recapitalisation (à charge des employeurs) | 3% | - | - | - |
| Total des cotisations | 27% | 28% | 28.5% | 29% |

Modèle 2

| Taux de cotisation | Actuel | Dès 2019 | Dès 2020 | Dès 2022 |
|--|--------|----------|----------|----------|
| Employés | 9% | 10% | 10.5% | 11% |
| Employeurs | 15% | 18% | 18% | 18% |
| Recapitalisation (à charge des employeurs) | 3% | - | - | - |
| Total des cotisations | 27% | 28% | 28.5% | 29% |

Modèle 3 (nouveau dès 2019)

| Taux de cotisation | Actuel | Dès 2019 | Dès 2020 | Dès 2022 |
|--|--------|----------|----------|----------|
| Employés | - | 9% | 9% | 9% |
| Employeurs | - | 19% | 19.5% | 20% |
| Recapitalisation (à charge des employeurs) | - | - | - | - |
| Total des cotisations | - | 28% | 28.5% | 29% |

Actuellement, la Commune est assujettie au modèle 1. Comme première mesure, la Municipalité a pris la décision de revoir son affiliation pour le modèle 3. Ce nouveau modèle devra encore être accepté par la majorité du personnel affilié à la CIP de notre administration pour être validé définitivement.

Le choix de ce nouveau modèle (3) permet une répartition paritaire de l'augmentation des cotisations. Cela n'aura aucun impact sur le budget communal en 2019, mais coûtera environ CHF 175'000.- en 2020 et 2021 et environ CHF 350'000.- dès 2022. Relevons encore que la cotisation supplémentaire de recapitalisation de 3% prévue actuellement jusqu'en 2030 sera pérennisée et transformée en cotisation ordinaire de l'employeur. Cela aura donc un impact sur le budget dès 2031. Pour indication, le montant de la cotisation de recapitalisation (3%) s'élèverait pour 2017 à env. CHF 1'050'000.-.

Ce choix de la Municipalité permet de donner un signal positif à l'ensemble des collaborateurs de l'administration communale affiliés à la CIP. Par le changement de modèle d'affiliation et donc la prise en charge paritaire des 2% supplémentaire de cotisation, la Municipalité souhaite soutenir ses collaborateurs au vu des autres impacts liés à la réforme du plan de prévoyance de la caisse, supportés majoritairement par les employés depuis 2014. Relevons encore que ce choix de modèle permettra également d'être plus concurrentiel vis-à-vis d'autres employeurs publics ou privés.

Malgré ce choix fort de la Municipalité d'opter pour ce nouveau modèle, il n'en demeure pas moins que les mesures de la CIP auront un impact important sur le salaire net des collaborateurs et implique même, pour certains d'entre eux qui se trouvent au sommet de leur classe de traitement ou qui bénéficieront d'une annuité inférieure à l'augmentation de la cotisation CIP, une diminution de leur salaire net.

Solution proposée

En plus de cette répartition paritaire, la Municipalité a donc souhaité trouver des alternatives complémentaires pour compenser le 1% supplémentaire imposé aux collaborateurs dans le cadre des mesures de recapitalisation de la CIP. Suite à une analyse, deux pistes semblent opportunes et permettraient d'une part de combler le manque à gagner des collaborateurs suite à l'augmentation des cotisations CIP et d'autre part de moderniser notre outil de calcul de l'indexation des salaires. Dans ce contexte, la Municipalité propose comme évoqué dans l'introduction de ce préavis les deux mesures suivantes :

1. Déplafonner les 15 classes de traitement de 2% ;
2. Modifier la base de référence de l'Indice suisse des prix à la consommation (IPC) servant à l'indexation des salaires, de mai 1993 à décembre 2015.

Descriptif du projet

1. Déplafonner les classes de salaires de 2%

Dans le but de ne pas pénaliser les personnes ayant atteint le maximum de leur classe de traitement actuelle suite à l'augmentation des taux de cotisation à la prévoyance (CIP), la première mesure proposée consiste à déplafonner le montant maximum de chaque classe de traitement de 2% vers le haut pour l'ensemble de l'administration.

Pour information, en début d'année 2018, 64 collaborateurs étaient au sommet de leur classe de traitement, selon la répartition suivante :

| Classe | Collaborateurs au sommet de la classe | Population totale de la classe de traitement |
|--------|---------------------------------------|--|
| 1 | 3 | 24 |
| 2 | 0 | 1 |
| 3 | 8 | 91 |
| 4 | 1 | 12 |
| 5 | 25 | 159 |
| 6 | 14 | 66 |
| 7 | 2 | 17 |
| 8 | 2 | 32 |
| 9 | 5 | 29 |
| 10 | 0 | 11 |
| 11 | 1 | 42 |
| 12 | 0 | 2 |
| 13 | 2 | 18 |
| 14 | 1 | 10 |
| 15 | 3 | 12 |

Le coût de cette mesure est estimé pour l'année 2019 à environ CHF 131'000.—, puis sera répercuté chaque année en fonction du nombre de collaborateurs ayant atteint le maximum de leur classe de traitement.

2. Révision de la base de référence de l'IPC

Il est important pour la Municipalité de moderniser cet indice afin de mieux répondre aux réalités du marché, en adoptant la dernière base de référence définie, soit celle de décembre 2015.

Ce changement permettra de faire évoluer l'ensemble des salaires de l'administration communale au 1^{er} janvier 2019 proportionnellement à l'augmentation du coût de la vie

depuis décembre 2015, alors que sur la base de référence actuelle de l'IPC (mai 1993), aucune indexation des salaires n'a pu être proposée aux collaborateurs communaux depuis 2009.

Ci-dessous, voici l'évolution de l'IPC pour l'année 2017 sur la base 100 de décembre 2015.

| Mois 2017 | 01 | 02 | 03 | 04 | 05 | 06 | 07 | 08 | 09 | 10 | 11 | 12 |
|------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------------|-------|-------|-------|
| Ind. 12/15 | 100.0 | 100.4 | 100.7 | 100.9 | 101.0 | 100.9 | 100.6 | 100.6 | 100.9 | 100.9 | 100.9 | 100.8 |

Nous pouvons constater sur le tableau ci-dessus que l'IPC est positif depuis le début de l'année 2017 et qu'il a atteint son pic au mois de mai 2017.

Ce changement de base 100 de l'IPC, de mai 1993 à décembre 2015, permettra donc de faire évoluer l'ensemble des salaires de l'administration communale au 1^{er} janvier 2019 au vu de la tendance de ces derniers mois. Le mois de référence pour le calcul de l'évolution salariale annuelle est le mois de septembre selon l'article 44 du Statut pour le personnel de l'administration communale.

A titre d'exemple, si le changement demandé au Conseil communal avait été entériné l'année passée, une indexation des salaires de 0.9% aurait été proposée aux collaborateurs communaux au 1^{er} janvier 2018. Naturellement, nous ne pouvons pas encore prévoir l'évolution de l'IPC en 2018 et donc ne pouvons pas indiquer quel sera le pourcentage d'indexation au 1^{er} janvier 2019.

Pour indication, suite au respect du principe de ne pas diminuer les salaires, la Municipalité n'a pas appliqué la baisse de l'IPC depuis 2009, ce qui signifie qu'actuellement les salaires actuels correspondent au pic de l'IPC (base mai 1993) intervenu en 2008 et que le changement de base impliquerait de fait l'abandon de la « réserve d'indexation » actuelle de 1.75%.

Le coût de cette mesure est variable selon le niveau de l'IPC. Un pourcent d'indexation des salaires coûte environ CHF 490'000.—

Coût et financement

Mesures et coût

| N° | Mesures | Coût |
|----|--|---|
| 1 | Déplafonner les classes de salaire maximales de 2% | CHF 131'000.— dès 2019 |
| 2 | Modification de la base IPC | Coût dépendant du niveau de l'IPC, coût indicatif de CHF 490'000. — par pourcent d'indexation |

Financement

En cas d'acceptation par le Conseil communal de la modification proposée de l'article 44 du Statut pour le personnel de l'administration communale, le financement des deux mesures sera inclus dès l'année 2019 dans le budget de fonctionnement de l'administration communale.

Conclusion

Les deux mesures proposées dans ce préavis, soit le déplafonnement de 2% et l'indexation de l'IPC à la base 100 de décembre 2015, permettront d'atténuer les conséquences pour les collaborateurs, de l'augmentation des cotisations à la CIP. Ces mesures sont nécessaires afin d'éviter que certains collaborateurs, en particulier ceux qui se trouvent au sommet de leur classe de traitement, ne subissent une diminution de leur salaire net et également pour montrer une reconnaissance de la Municipalité vis-à-

vis du travail de l'ensemble de ses collaborateurs. Comme précisé, cette révision de l'article 44 du Statut pour le personnel de l'administration communale doit intervenir cette année encore, au vu de l'augmentation des cotisations CIP au 1^{er} janvier 2019. Par conséquent, il n'est pas opportun d'attendre à cet effet le projet de révision du Statut pour le personnel de l'administration communale qui pourra entrer en vigueur pour l'exercice 2021 au plus tôt. Notons encore que ces mesures permettront également d'être plus concurrentiel sur le marché de l'emploi vis-à-vis d'autres employeurs publics ou privés.

Par mesure de clarté, le dispositif du présent préavis, à son article 1, mentionne le texte intégral de l'article 44 précité, avec les modifications proposées. Celles-ci sont mises en évidence dans l'annexe 2. Les autres dispositions de l'article 44 demeurent inchangées.



Vu ce qui précède, nous avons l'honneur de vous proposer, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Conseillers, de prendre la décision suivante :

LE CONSEIL COMMUNAL D'YVERDON-LES-BAINS

sur proposition de la Municipalité,

entendu le rapport de sa Commission, et

considérant que cet objet a été régulièrement porté à l'ordre du jour,

décide :

Article 1: 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 13^{ème} mois de salaire payable avec le traitement de novembre. Le 13^{ème} 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 annuel est fixé selon l'échelle ci-après.

| Classe | Minimum (13 ^{ème} salaire compris) | Maximum (13 ^{ème} salaire compris) | Augmentations Annuelles (annuité par échelon) | |
|--------|---|---|--|----------|
| 1 | 48'519.25 | 70'296.55 | 1 - 5 | 1'033.95 |
| | | | 6 - 10 | 992.15 |
| | | | 11 - 15 | 821.35 |
| | | | 16 - 20 | 637.80 |
| | | | 21 - 25 | 594.85 |
| | | | 26 | 1'376.80 |
| 2 | 52'532.20 | 75'975.30 | 1 - 5 | 1'132.75 |
| | | | 6 - 10 | 1'061.90 |
| | | | 11 - 15 | 850.45 |
| | | | 16 - 20 | 708.75 |
| | | | 21 - 25 | 637.80 |
| | | | 26 | 1'484.85 |
| 3 | 56'486.90 | 81'313.90 | 1 - 5 | 1'274.55 |
| | | | 6 - 10 | 1'132.75 |
| | | | 11 - 15 | 850.45 |
| | | | 16 - 20 | 750.50 |
| | | | 21 - 25 | 637.80 |
| | | | 26 | 1'596.75 |
| 4 | 58'435.25 | 88'213.20 | 1 - 5 | 1'345.45 |
| | | | 6 - 10 | 1'203.60 |
| | | | 11 - 15 | 1'132.75 |
| | | | 16 - 20 | 1'061.90 |
| | | | 21 - 25 | 864.35 |
| | | | 26 | 1'737.70 |

| | | | | |
|----|-----------|------------|---------|----------|
| 5 | 60'796.05 | 96'329.50 | 1 - 5 | 1'628.85 |
| | | | 6 - 10 | 1'558.00 |
| | | | 11 - 15 | 1'416.25 |
| | | | 16 - 20 | 1'203.60 |
| | | | 21 - 25 | 921.25 |
| | | | 26 | 1'893.70 |
| 6 | 63'747.05 | 101'868.30 | 1 - 5 | 1'841.45 |
| | | | 6 - 10 | 1'699.70 |
| | | | 11 - 15 | 1'558.00 |
| | | | 16 - 20 | 1'274.55 |
| | | | 21 - 25 | 850.45 |
| | | | 26 | 2'000.50 |
| 7 | 67'289.40 | 107'287.65 | 1 - 5 | 1'912.30 |
| | | | 6 - 10 | 1'770.55 |
| | | | 11 - 15 | 1'416.25 |
| | | | 16 - 20 | 1'345.45 |
| | | | 21 - 25 | 1'132.75 |
| | | | 26 | 2'111.75 |
| 8 | 69'650.15 | 115'113.60 | 1 - 5 | 2'054.00 |
| | | | 6 - 10 | 1'912.30 |
| | | | 11 - 15 | 1'770.55 |
| | | | 16 - 20 | 1'628.85 |
| | | | 21 - 25 | 1'274.55 |
| | | | 26 | 2'262.20 |
| 9 | 72'837.00 | 120'532.80 | 1 - 5 | 2'266.70 |
| | | | 6 - 10 | 2'054.00 |
| | | | 11 - 15 | 1'912.30 |
| | | | 16 - 20 | 1'558.00 |
| | | | 21 - 25 | 1'274.55 |
| | | | 26 | 2'368.05 |
| 10 | 76'142.35 | 131'128.25 | 1 - 5 | 2'408.45 |
| | | | 6 - 10 | 2'266.70 |
| | | | 11 - 15 | 2'124.95 |
| | | | 16 - 20 | 1'983.15 |
| | | | 21 - 25 | 1'699.70 |
| | | | 26 | 2'571.15 |
| 11 | 80'039.00 | 138'353.35 | 1 - 5 | 2'550.10 |
| | | | 6 - 10 | 2'408.45 |
| | | | 11 - 15 | 2'266.70 |
| | | | 16 - 20 | 1'983.15 |
| | | | 21 - 25 | 1'912.30 |
| | | | 26 | 2'710.85 |
| 12 | 84'996.50 | 149'912.35 | 1 - 5 | 2'762.75 |
| | | | 6 - 10 | 2'621.00 |
| | | | 11 - 15 | 2'479.30 |
| | | | 16 - 20 | 2'337.60 |
| | | | 21 - 25 | 2'195.80 |
| | | | 26 | 2'933.60 |
| 13 | 89'955.00 | 160'749.50 | 1 - 5 | 2'833.65 |
| | | | 6 - 10 | 2'833.65 |
| | | | 11 - 15 | 2'762.75 |
| | | | 16 - 20 | 2'621.00 |
| | | | 21 - 25 | 2'479.30 |
| | | | 26 | 3'142.75 |

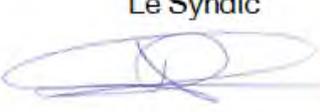
| | | | | |
|----|------------|------------|---------|----------|
| 14 | 95'621.10 | 172'671.05 | 1 - 5 | 3'117.10 |
| | | | 6 - 10 | 2'975.40 |
| | | | 11 - 15 | 2'975.40 |
| | | | 16 - 20 | 2'833.65 |
| | | | 21 - 25 | 2'833.65 |
| | | | 26 | 3'373.95 |
| 15 | 108'606.60 | 194'947.35 | | |

Cette échelle fixe les salaires annuels minimums et maximums de chaque classe de traitement, 13^{ème} salaire compris, ainsi que le montant de chaque annuité, par échelon. Elle correspond à la base 100 de l'indice 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.

Article 2 : L'approbation cantonale est réservée.

AU NOM DE LA MUNICIPALITE

| | | |
|--|--|---|
| Le Syndic |  | Le Secrétaire |
|  | |  |
| J.-D. Carrard | | F. Zürcher |

Annexes :

- 1) Echelle de traitement 2018
- 2) Mise en évidence des modifications proposées dans le nouvel article 44 avec les modifications proposées et/ou les explications surlignées

Délégué de la Municipalité : Monsieur Jean-Daniel Carrard, Syndic

Ville d'Yverdon-les-Bains

Traitements annuels 2018 (sans 13ème salaire)

Indice : 113.36

| Classe | Minimum | Maximum | Amplitude | Augm.1-5 | Augm.6-10 | Augm.11-15 | Augm.16-20 | Augm.21-25 |
|--------|---------|---------|-----------|----------|-----------|------------|------------|------------|
| 1 | 44'787 | 63'617 | 18'830 | 954.40 | 915.80 | 758.20 | 588.75 | 549.10 |
| 2 | 48'491 | 68'756 | 20'265 | 1'045.60 | 980.20 | 785.05 | 654.20 | 588.75 |
| 3 | 52'142 | 73'587 | 21'446 | 1'176.50 | 1'045.60 | 785.05 | 692.75 | 588.75 |
| 4 | 53'940 | 79'831 | 25'891 | 1'241.95 | 1'111.05 | 1'045.60 | 980.20 | 797.85 |
| 5 | 56'119 | 87'176 | 31'057 | 1'503.55 | 1'438.15 | 1'307.30 | 1'111.05 | 850.40 |
| 6 | 58'843 | 92'189 | 33'345 | 1'699.80 | 1'568.95 | 1'438.15 | 1'176.50 | 785.05 |
| 7 | 62'113 | 97'093 | 34'980 | 1'765.20 | 1'634.35 | 1'307.30 | 1'241.95 | 1'045.60 |
| 8 | 64'292 | 104'175 | 39'883 | 1'896.00 | 1'765.20 | 1'634.35 | 1'503.55 | 1'176.50 |
| 9 | 67'234 | 109'079 | 41'845 | 2'092.35 | 1'896.00 | 1'765.20 | 1'438.15 | 1'176.50 |
| 10 | 70'285 | 118'668 | 48'383 | 2'223.20 | 2'092.35 | 1'961.50 | 1'830.60 | 1'568.95 |
| 11 | 73'882 | 125'207 | 51'325 | 2'353.95 | 2'223.20 | 2'092.35 | 1'830.60 | 1'765.20 |
| 12 | 78'458 | 135'667 | 57'209 | 2'550.25 | 2'419.35 | 2'288.60 | 2'157.75 | 2'026.90 |
| 13 | 83'035 | 145'475 | 62'439 | 2'615.65 | 2'615.65 | 2'550.25 | 2'419.35 | 2'288.60 |
| 14 | 88'266 | 156'263 | 67'998 | 2'877.30 | 2'746.55 | 2'746.55 | 2'615.65 | 2'615.65 |
| 15 | 100'252 | 176'423 | 76'171 | | | | | |

Traitements mensuels 2018

| | | | | | | | | |
|----|----------|-----------|----------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1 | 3'732.25 | 5'301.40 | 1'569.15 | 79.55 | 76.35 | 63.20 | 49.10 | 45.80 |
| 2 | 4'040.95 | 5'729.70 | 1'688.75 | 87.15 | 81.70 | 65.45 | 54.55 | 49.10 |
| 3 | 4'345.15 | 6'132.30 | 1'787.15 | 98.05 | 87.15 | 65.45 | 57.75 | 49.10 |
| 4 | 4'495.05 | 6'652.60 | 2'157.55 | 103.50 | 92.60 | 87.15 | 81.70 | 66.50 |
| 5 | 4'676.65 | 7'264.70 | 2'588.05 | 125.30 | 119.85 | 108.95 | 92.60 | 70.90 |
| 6 | 4'903.65 | 7'682.40 | 2'778.75 | 141.65 | 130.75 | 119.85 | 98.05 | 65.45 |
| 7 | 5'176.15 | 8'091.10 | 2'914.95 | 147.10 | 136.20 | 108.95 | 103.50 | 87.15 |
| 8 | 5'357.75 | 8'681.30 | 3'323.55 | 158.00 | 147.10 | 136.20 | 125.30 | 98.05 |
| 9 | 5'602.85 | 9'090.00 | 3'487.15 | 174.40 | 158.00 | 147.10 | 119.85 | 98.05 |
| 10 | 5'857.15 | 9'889.05 | 4'031.90 | 185.30 | 174.40 | 163.50 | 152.55 | 130.75 |
| 11 | 6'156.85 | 10'433.90 | 4'277.05 | 196.20 | 185.30 | 174.40 | 152.55 | 147.10 |
| 12 | 6'538.20 | 11'305.65 | 4'767.45 | 212.55 | 201.65 | 190.75 | 179.85 | 168.95 |
| 13 | 6'919.65 | 12'122.90 | 5'203.25 | 218.00 | 218.00 | 212.55 | 201.65 | 190.75 |
| 14 | 7'355.50 | 13'021.95 | 5'666.45 | 239.80 | 228.90 | 228.90 | 218.00 | 218.00 |
| 15 | 8'354.35 | 14'701.95 | 6'347.60 | | | | | |

Mise en évidence des modifications proposées dans le nouvel article 44

Modifications proposées et/ou explications surlignées en jaune

ARTICLE 44 : Composants de la rémunération

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

- Le traitement de base, indexé chaque année à l'indice suisse des prix à la consommation du mois de septembre de l'année précédente;
- Une allocation de résidence fixée par la Municipalité;
- Un 13^{ème} mois de salaire payable avec le traitement de novembre. Le 13^{ème} salaire est servi prorata temporis;
- Une prime de fidélité définie à l'article 53;
- Des allocations pour enfants fixées par la Municipalité.

Le traitement de base annuel est fixé selon l'échelle ci-après.

| Classe | Minimum (13 ^{ème} salaire compris) | Ancien maximum (13 ^{ème} salaire compris) | Nouveau maximum (13 ^{ème} salaire compris) | Augmentations annuelles (annuité par échelon) | | Montant annuel du déplafonnement |
|--------|---|--|---|--|----------|---|
| | | | | | | |
| 1 | 48'519.25 | 68'918.20 | 70'296.55 | 1 - 5 | 1'033.95 | 1'378.35 |
| | | | | 6 - 10 | 992.15 | |
| | | | | 11 - 15 | 821.35 | |
| | | | | 16 - 20 | 637.80 | |
| | | | | 21 - 25 | 594.85 | |
| | | | | 26 | 1'376.80 | (différence de Fr. 1.55 avec l'échelon 26 due au fait que le montant du 26 ^{ème} échelon intègre l'ensemble des arrondis des 25 premiers échelons) |
| 2 | 52'532.20 | 74'485.60 | 75'975.30 | 1 - 5 | 1'132.75 | 1'489.70 |
| | | | | 6 - 10 | 1'061.90 | |
| | | | | 11 - 15 | 850.45 | |
| | | | | 16 - 20 | 708.75 | |
| | | | | 21 - 25 | 637.80 | |
| | | | | 26 | 1'484.85 | (différence de Fr. 4.85 avec l'échelon 26 due au fait que le montant du 26 ^{ème} échelon intègre l'ensemble des arrondis des 25 premiers échelons) |
| 3 | 56'486.90 | 79'719.50 | 81'313.90 | 1 - 5 | 1'274.55 | 1'594.40 |
| | | | | 6 - 10 | 1'132.75 | |
| | | | | 11 - 15 | 850.45 | |
| | | | | 16 - 20 | 750.50 | |
| | | | | 21 - 25 | 637.80 | |
| | | | | 26 | 1'596.75 | (différence de Fr. 2.35 avec l'échelon 26 due au fait que le montant du 26 ^{ème} échelon intègre l'ensemble des arrondis des 25 premiers échelons) |
| 4 | 58'435.25 | 86'483.55 | 88'213.20 | 1 - 5 | 1'345.45 | 1'729.65 |
| | | | | 6 - 10 | 1'203.60 | |
| | | | | 11 - 15 | 1'132.75 | |
| | | | | 16 - 20 | 1'061.90 | |
| | | | | 21 - 25 | 864.35 | |
| | | | | 26 | 1'737.70 | (différence de Fr. 8.05 avec l'échelon 26 due au fait que le montant du 26 ^{ème} échelon intègre l'ensemble des arrondis des 25 premiers échelons) |
| 5 | 60'796.05 | 94'440.70 | 96'329.50 | 1 - 5 | 1'628.85 | 1'888.80 |
| | | | | 6 - 10 | 1'558.00 | |
| | | | | 11 - 15 | 1'416.25 | |
| | | | | 16 - 20 | 1'203.60 | |
| | | | | 21 - 25 | 921.25 | |
| | | | | 26 | 1'893.70 | (différence de Fr. 4.90 avec l'échelon 26 due au fait que le montant du 26 ^{ème} échelon intègre l'ensemble des arrondis des 25 premiers échelons) |

| Classe | Minimum (13 ^{ème} salaire compris) | Ancien maximum (13 ^{ème} salaire compris) | Nouveau maximum (13 ^{ème} salaire compris) | Augmentations annuelles (annuité par échelon) | | Montant annuel du déplafonnement |
|--------|---|--|---|--|----------|---|
| | | | | | | |
| 6 | 63'747.05 | 99'870.90 | 101'868.30 | 1 - 5 | 1'841.45 | 1'997.40 |
| | | | | 6 - 10 | 1'699.70 | (différence de Fr. 3.10 avec l'échelon 26 due au fait que le montant du 26 ^{ème} échelon intègre l'ensemble des arrondis des 25 premiers échelons) |
| | | | | 11 - 15 | 1'558.00 | |
| | | | | 16 - 20 | 1'274.55 | |
| | | | | 21 - 25 | 850.45 | |
| | | | | 26 | 2'000.50 | |
| 7 | 67'289.40 | 105'183.95 | 107'287.65 | 1 - 5 | 1'912.30 | 2'103.70 |
| | | | | 6 - 10 | 1'770.55 | (différence de Fr. 8.05 avec l'échelon 26 due au fait que le montant du 26 ^{ème} échelon intègre l'ensemble des arrondis des 25 premiers échelons) |
| | | | | 11 - 15 | 1'416.25 | |
| | | | | 16 - 20 | 1'345.45 | |
| | | | | 21 - 25 | 1'132.75 | |
| | | | | 26 | 2'111.75 | |
| 8 | 69'650.15 | 112'856.45 | 115'113.60 | 1 - 5 | 2'054.00 | 2'257.15 |
| | | | | 6 - 10 | 1'912.30 | (différence de Fr. 5.05 avec l'échelon 26 due au fait que le montant du 26 ^{ème} échelon intègre l'ensemble des arrondis des 25 premiers échelons) |
| | | | | 11 - 15 | 1'770.55 | |
| | | | | 16 - 20 | 1'628.85 | |
| | | | | 21 - 25 | 1'274.55 | |
| | | | | 26 | 2'262.20 | |
| 9 | 72'837.00 | 118'169.40 | 120'532.80 | 1 - 5 | 2'266.70 | 2'363.40 |
| | | | | 6 - 10 | 2'054.00 | (différence de Fr. 4.65 avec l'échelon 26 due au fait que le montant du 26 ^{ème} échelon intègre l'ensemble des arrondis des 25 premiers échelons) |
| | | | | 11 - 15 | 1'912.30 | |
| | | | | 16 - 20 | 1'558.00 | |
| | | | | 21 - 25 | 1'274.55 | |
| | | | | 26 | 2'368.05 | |
| 10 | 76'142.35 | 128'557.10 | 131'128.25 | 1 - 5 | 2'408.45 | 2'571.15 |
| | | | | 6 - 10 | 2'266.70 | |
| | | | | 11 - 15 | 2'124.95 | |
| | | | | 16 - 20 | 1'983.15 | |
| | | | | 21 - 25 | 1'699.70 | |
| | | | | 26 | 2'571.15 | |
| 11 | 80'039.00 | 135'640.55 | 138'353.35 | 1 - 5 | 2'550.10 | 2'712.80 |
| | | | | 6 - 10 | 2'408.45 | (différence de Fr. 1.95 avec l'échelon 26 due au fait que le montant du 26 ^{ème} échelon intègre l'ensemble des arrondis des 25 premiers échelons) |
| | | | | 11 - 15 | 2'266.70 | |
| | | | | 16 - 20 | 1'983.15 | |
| | | | | 21 - 25 | 1'912.30 | |
| | | | | 26 | 2'710.85 | |
| 12 | 84'996.50 | 146'972.90 | 149'912.35 | 1 - 5 | 2'762.75 | 2'939.45 |
| | | | | 6 - 10 | 2'621.00 | (différence de Fr. 5.85 avec l'échelon 26 due au fait que le montant du 26 ^{ème} échelon intègre l'ensemble des arrondis des 25 premiers échelons) |
| | | | | 11 - 15 | 2'479.30 | |
| | | | | 16 - 20 | 2'337.60 | |
| | | | | 21 - 25 | 2'195.80 | |
| | | | | 26 | 2'933.60 | |
| 13 | 89'955.00 | 157'597.55 | 160'749.50 | 1 - 5 | 2'833.65 | 3'151.95 |
| | | | | 6 - 10 | 2'833.65 | (différence de Fr. 9.20 avec l'échelon 26 due au fait que le montant du 26 ^{ème} échelon intègre l'ensemble des arrondis des 25 premiers échelons) |
| | | | | 11 - 15 | 2'762.75 | |
| | | | | 16 - 20 | 2'621.00 | |
| | | | | 21 - 25 | 2'479.30 | |
| | | | | 26 | 3'142.75 | |

| Classe | Minimum (13 ^{ème} salaire compris) | Ancien maximum (13 ^{ème} salaire compris) | Nouveau maximum (13 ^{ème} salaire compris) | Augmentations annuelles (annuité par échelon) | | Montant annuel du déplafonnement |
|-----------------|---|--|---|--|----------|---|
| | | | | | | |
| 14 | 95'621.10 | 169'285.35 | 172'671.05 | 1 - 5 | 3'117.10 | 3'385.70 |
| | | | | 6 - 10 | 2'975.40 | (différence de Fr. 11.75 avec l'échelon 26 due au fait que le montant du 26 ^{ème} échelon intègre l'ensemble des arrondis des 25 premiers échelons) |
| | | | | 11 - 15 | 2'975.40 | |
| | | | | 16 - 20 | 2'833.65 | |
| | | | | 21 - 25 | 2'833.65 | |
| | | | | 26 | 3'373.95 | |
| 15 ⁱ | 108'606.60 | 191'124.85 | 194'947.35 | | | 3'822.50 (La classe 15 répond à ses propres critères et la progression ne se fait pas par échelon) |

~~Cette échelle comprend des salaires de base correspondant à l'indice suisse des prix à la consommation de 104.039 points (indice fixé à 100 en mai 1993).~~

Cette échelle fixe les salaires annuels minimums et maximums de chaque classe de traitement, 13^{ème} salaire compris, ainsi que le montant de chaque annuité, par échelon. Elle correspond à la base 100 de l'indice 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.

ⁱ La classe 15 est réservée aux chefs de service et répond à des règles propres d'augmentation annuelle selon l'article 3bis du Statut pour le personnel de l'administration communale