

PREAVIS AU CONSEIL COMMUNAL D'YVERDON-LES-BAINS*concernant*

la révision du Statut pour le personnel de l'administration communale, du 5 octobre 2000, concernant le droit au traitement en cas d'incapacité non fautive de travailler en raison d'accident et maladie pour les fonctionnaires

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

En juin 2022, le conseil d'administration de la Caisse intercommunale de pensions (ci-après : CIP), caisse de pension à laquelle sont affilié.e.s la grande majorité des collaborateurs et collaboratrices de l'administration communale soumis.es à la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP - 2^{ème} pilier), a décidé la modification de ses statuts, avec effet au 1^{er} janvier 2023.

Un important volet de cette modification statutaire concerne l'adaptation des prestations risques, c'est-à-dire les prestations allouées par la CIP en cas d'invalidité ou de décès.

Suite à ce changement, il est proposé au Conseil communal de modifier sans attendre l'article 55 du Statut pour le personnel de l'administration communale (ci-après : Statut), afin d'étendre la durée du droit au traitement en cas d'absence et pallier ainsi le défaut de couverture créé par la CIP pour toute absence de plus d'une année.

Cette modification sera bien entendu intégrée au projet de nouveau Statut du personnel qui sera tout prochainement soumis au Conseil communal, par préavis séparé. Cependant, au vu des délais nécessaires pour la mise en vigueur de ce nouveau corpus, il importe que la disposition qui fait l'objet du présent préavis puisse être adoptée et mise en vigueur sans délai, afin de garantir aux collaborateurs et collaboratrices de l'administration communale une protection adéquate en cas de défaut de prestations de la CIP.

1. Etat actuel des prestations risques de la CIP

Jusqu'au 31 décembre 2022, la CIP octroyait, en plus des pensions de retraites ordinaires, des pensions d'invalidité dès le 1^{er} du mois qui suit le 150^{ème} jour d'absence, soit dès environ 6 mois en cas d'absence maladie ou accident.

Ces pensions représentaient un montant basé sur la rente de retraite prévue à l'âge terme (64 ans), et pouvaient aller jusqu'à 60% du dernier salaire. La décision de l'octroi d'une pension d'invalidité était prise par un médecin conseil de la CIP sur la base d'un rapport médical et en fonction du taux d'incapacité de travail (dès 1% d'incapacité).

Le montant de la pension d'invalidité était augmenté d'un supplément temporaire, c'est-à-dire un « pont AI » versé en supplément de la pension d'invalidité CIP tant qu'aucune rente AI n'avait été décidée. Ce supplément temporaire correspondait au maximum à 125% de la rente AVS minimale.

En cas de décès d'un.e employé.e, une pension de conjoint.e survivant.e correspondant à 60% de la pension d'invalidité est octroyée, complétée le cas échéant d'une pension correspondant à 20% de la pension d'invalidité pour chaque enfant à charge.

2. Révision statutaire de la CIP dès le 01.01.2023

Le conseil d'administration de la CIP a décidé d'adapter ses prestations dès le 1^{er} janvier 2023, au vu de l'explosion des cas d'invalidité ces dernières années et sur expertise actuarielle de son expert en prévoyance professionnelle, afin de diminuer fortement ses coûts liés à l'invalidité.

On trouvera en Annexe 1 du présent préavis une communication détaillée de la CIP sur la révision effective au 1^{er} janvier 2023, dont les éléments importants peuvent être résumés comme suit:

- Report de l'octroi des prestations d'invalidité, soit dès la décision de rente AI mais au plus tôt dès 720 jours, au lieu de 150 jours actuellement.
- Décision d'octroi des prestations d'invalidité dépendante d'une décision de l'office AI, avec versement rétroactif depuis le 720^e jour d'absence si la décision AI est ultérieure.
- Suppression du supplément temporaire invalidité (pont AI).
- Suppression de toute pension d'invalidité CIP si le taux d'invalidité est inférieur à 40%.
- Le montant de la pension complète d'invalidité CIP est fixé à maximum 45% du dernier salaire coordonné (au lieu de maximum 60% jusqu'ici), indépendamment du taux de pension projeté à l'âge terme, et adapté au taux d'invalidité le cas échéant.
- Les pensions pour survivant-e et enfant à charge restent basées au même pourcentage de la pension d'invalidité CIP, mais diminuent de fait, au vu de la baisse de ladite pension.
- Aucun changement n'a lieu pour les pensions déjà en cours (octroyées de façon viagère).

Selon les statuts de la CIP, le conseil d'administration a la compétence de modifier le règlement de prévoyance qui contient les articles liés aux prestations de risques. Aucune mise à l'étude, sollicitation ou consultation des délégué.e.s des employeurs ou des employés n'a eu lieu et aucun vote n'a pu avoir lieu sur cette question lors de la dernière assemblée des délégué.e.s.

On peut relever également que l'information aux affilié.e.s, aux employeurs et aux délégué.e.s a été plus qu'insuffisante et lacunaire.

La Municipalité a adressé à ce sujet un courrier de protestation au conseil d'administration de la CIP le 3 juin 2022 (cf. Annexe 2).

En contrepartie de cette baisse drastique des prestations risques pour les employé.e.s, le conseil d'administration a proposé la diminution de 0.5% du taux de cotisation des employeurs, le taux de cotisation des employés demeurant inchangé. Dans la mesure où ce point, contrairement aux prestations de risque, relève statutairement des compétences de l'assemblée des délégué.e.s, il a été soumis au vote des délégué.e.s lors de l'assemblée du 23 juin 2022.

Un appel au refus de cette modification statutaire a été porté par des délégué.e.s employeurs et employés, dont ceux et celles de la Ville d'Yverdon-les-Bains, afin de contester l'ensemble de la réforme imposée et faire prendre conscience au conseil d'administration de la CIP de son rejet par la majorité des délégué.e.s. Cet appel a été entendu par un nombre suffisant de délégué.e.s pour que cette modification statutaire soit refusée.

Le refus de la baisse de de 0.5% de la cotisation employeur n'a toutefois pas eu l'incidence escomptée et le conseil d'administration de la CIP a confirmé l'entrée en vigueur de la modification des prestations risques dès le 1^{er} janvier 2023.

3. Impact de cette révision sur le personnel de l'administration communale

Actuellement, la Ville d'Yverdon-les-Bains est assurée contre les accidents professionnels et non professionnels de son personnel (assurance obligatoire), mais n'a aucune couverture perte de gain maladie (APG maladie) auprès d'une assurance.

Cela signifie que l'employeur assure le versement des salaires en cas d'absence maladie et jusqu'à l'expiration du droit au traitement fixé à l'article 55 du Statut, soit durant une année pour le personnel nommé à titre définitif et deux mois pour le personnel nommé à titre provisoire.

Suite à la révision précitée du règlement de prévoyance de la CIP, le personnel n'est désormais plus couvert au-delà d'une année en cas d'incapacité de travail due à la maladie. La seule ressource financière pour un employé ou une employée de l'administration communale en absence depuis plus d'une année consiste dès lors à un recours à l'aide sociale, du fait que :

- Le chômage est exclu tant que l'incapacité de travail perdure.
- Le versement du salaire cesse après une année d'absence.
- La CIP n'entrera plus en matière avant deux ans d'absence au plus tôt et pour autant qu'une décision de rente AI soit attribuée.
- L'AI ne rend de décision de rente que rarement depuis la dernière révision de l'assurance-invalidité, et encore plus rarement au bout d'une année.

Encore faut-il de plus que les conditions relatives à l'octroi de l'aide sociale, en fonction du domicile et de la situation personnelle de la personne requérante notamment, soient remplies.

Notons que dans le cas d'une incapacité de travail due à un accident, le salaire resterait assuré par l'assurance accident à hauteur de 80% durant 720 jours au minimum.

A cette très lourde conséquence, qui résulte de l'octroi de la pension d'invalidité CIP dès décision de rente AI mais au plus tôt dès 720 jours au lieu de 150 jours jusqu'ici, s'ajoutent les effets des autres mesures imposées par le conseil d'administration de la CIP, comme par exemple :

- La suppression de toute rente en cas d'invalidité inférieure à 40%.
- La baisse des montants maximum des pensions invalidité CIP de 15% (45% du salaire au lieu de 60%).
- Aucun octroi de prestation avant une décision de l'office AI, qui peut parfois prendre de nombreuses années.

De plus, toute prestation d'invalidité de la CIP est désormais conditionnée à une décision d'invalidité de l'office AI. Or, ces dernières se font extrêmement rares depuis la dernière révision de la loi sur l'assurance-invalidité. En effet, même si une personne ne peut plus exercer son métier, elle ne peut se voir accorder aucune rente d'invalidité si elle conserve une capacité de travail dans une quelconque activité adaptée.

4. Options étudiées

La grande majorité des entreprises du secteur privé ont assuré leur personnel contre le risque maladie durant 720 jours par le biais d'une assurance perte de gain (APG) maladie. Cette durée peut ainsi être considérée comme la norme dans une relation contractuelle employeur-employé.e.

Depuis l'annonce de la CIP de sa volonté de modifier son règlement de prévoyance, diverses études des options possibles ont été menées de concert entre la Municipalité et ses services.

Afin de pallier la forte dégradation des conditions proposées aux employé.e.s et afin que la Ville reste un employeur attractif au niveau des conditions offertes en cas d'absence de longue durée, deux options principales ont été envisagées :

- Contracter une APG maladie permettant d'assurer un revenu au personnel durant 720 jours ;
- Proposer une révision de l'article 55 du Statut pour le personnel de l'administration communale, qui définit le droit à la durée au traitement en cas d'absence pour maladie ou d'accident professionnel et non professionnel.

5. Option proposée au Conseil communal

Après une analyse détaillée de la situation et une comparaison des coûts des deux options étudiées, la Municipalité a retenu le principe d'une révision de l'article 55 du Statut actuellement en vigueur. En effet, le coût d'une assurance APG serait largement supérieur au coût de la prise en charge par la Ville du salaire de l'employé.e durant 720 jours en cas d'absence maladie ou accident.

Dans cette perspective et au vu de l'état avancé des consultations menées dans le cadre du nouveau projet de Statut du personnel, la Municipalité propose d'anticiper sur ce point le cadre défini par le futur Statut qui régira la relation contractuelle entre les employé.e.s et l'employeur. Elle respectera ainsi ce qu'elle a négocié avec les représentant.e.s du personnel, conformément au cadre légal en vigueur.

Dans le cadre de la présente révision de l'article 55 du Statut actuel pour le personnel de l'administration communale et dans le but de s'approcher au plus près des principes arrêtés dans le cadre du projet négocié de nouveau Statut, la Municipalité propose par ailleurs de ne plus différencier le droit au traitement en cas de maladie ou d'accident professionnel et de maladie ou d'accident non professionnel.

En résumé, il est proposé au Conseil communal de modifier la durée du droit au traitement de la manière suivante.

Type de contrat	Article 55 du Statut en vigueur	Projet de révision de l'article 55 du Statut
Fonctionnaire à titre provisoire	2 mois à 100% du salaire	4 mois à 100% du salaire, puis à hauteur de 60% du salaire pour toute incapacité de travail, quelle qu'en soit la cause, jusqu'au terme de la nomination provisoire (en principe 1 année, mais au maximum 2 ans).
Fonctionnaire à titre définitif	12 mois à 100% du salaire.	12 mois à 100% du salaire, puis 12 mois à hauteur de 80% du salaire pour toute incapacité de travail, quelle qu'en soit la cause.

Par ailleurs, afin de mieux structurer le principe du traitement et les questions opérationnelles, le contenu de l'article 55 du Statut actuel sera réparti en trois nouveaux articles 55, 55 bis et 55 ter. Un comparatif des modifications proposées figure en [Annexe 3](#).

Comme indiqué plus haut, ces dispositions s'appliqueront formellement jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau Statut du personnel, qui en reprendra matériellement le contenu.

6. Coût et financement

Il est difficile d'estimer le coût exact de cette modification statutaire pour la Ville. Il dépend en effet de circonstances aléatoires, en particulier du nombre de personnes concernées, de la durée de leur absence et de leur taux d'invalidité. On relèvera toutefois qu'en 2022, 8 personnes auxquelles l'article 55 du Statut s'appliquait ont subi des réductions salariales pour un montant total d'environ CHF 175'000.-, lesquelles ont été compensées par une rente de la CIP.

Ce coût est englobé dans la masse salariale prévue au budget. Aucun crédit complémentaire au budget n'est envisagé en l'état suite à la modification proposée.

7. Conclusion

La mesure proposée dans le présent préavis, soit l'allongement du droit au traitement en cas d'absence de longue durée, permettra d'atténuer les conséquences pour le personnel communal de la révision statutaire imposée par la CIP, en particulier pour le personnel atteint sévèrement dans sa santé.

Elle permettra également à la Ville de rester concurrentielle sur le marché de l'emploi vis-à-vis d'autres employeurs publics ou privés, qui, dans certaines professions, offrent parfois des salaires supérieurs sur le court terme.



Vu ce qui précède, nous avons l'honneur de vous proposer, Monsieur le Président, Mesdames les Conseillères, 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 55 : Droit au traitement en cas d'incapacité non-fautive de travailler en raison d'accident et maladie pour les fonctionnaires

¹ En cas d'incapacité de travailler du fonctionnaire ou de la fonctionnaire sans faute de sa part pour cause d'accident ou de maladie, la Commune garantit le versement de son traitement net au sens de l'article 55 bis tant que dure l'incapacité de travail attestée par un-e médecin, mais au maximum pendant :

- a) 4 mois à 100%, puis à hauteur de 60%, durant la période de nomination à titre provisoire, toutes incapacités confondues.*
- b) 12 mois à 100%, puis 12 mois à hauteur de 80%, dès la nomination à titre définitif, toutes incapacités confondues, sous déduction des prestations utilisées en application de la lettre a) ci-dessus.*

² Le droit au traitement est un crédit unique en argent qui s'applique à l'ensemble des absences, toutes incapacités confondues, résultant d'un ou plusieurs accidents ou d'une ou plusieurs maladies, et cela même s'ils s'inscrivent sur plusieurs années de service, en tenant compte du taux de l'incapacité de travail. La reconstitution du crédit en argent intervient selon les règles fixées à l'alinéa 3 ci-dessous.

³ En cas de reprise d'activité, dès la nomination à titre définitif, le fonctionnaire ou la fonctionnaire reconstitue progressivement un nouveau droit au traitement au sens de l'al. 1 lettre b) ci-dessus, à raison d'un jour de traitement en cas d'absence pour 3 jours effectivement travaillés, à concurrence de la durée et des quotités maximales prévues à l'al. 1 lettre b) ci-dessus.

⁴ En cas d'absence à temps partiel, le droit au traitement pour cause d'accident ou de maladie s'applique uniquement à la partie du traitement touchée par le taux d'incapacité de travail.

⁵ D'éventuelles prestations versées par une assurance sont portées en déduction ou, le cas échéant, cédées à la Commune dans la mesure où celle-ci verse le traitement afférant à la période considérée.

⁶ Lorsqu'une assurance rend une décision de réduction de prestations pour faute grave ou entreprise téméraire, cette réduction est à la charge du fonctionnaire ou de la fonctionnaire et n'est pas compensée par la garantie de traitement de la partie employeuse. Le traitement est réduit dans la même proportion.

⁷ Lorsque, basé sur une appréciation médicale, l'assurance estime que le fonctionnaire ou la fonctionnaire est apte à reprendre un autre emploi et qu'elle cesse le paiement des prestations, ou qu'elle cesse ses prestations pour un autre motif, la Commune ne se substitue pas, en principe, à l'appréciation et aux prestations de l'assurance. Les prestations refusées par l'assurance ne sont pas compensées par un droit au traitement au sens de l'al. 1. Il appartient le cas échéant au fonctionnaire ou à la fonctionnaire de faire valoir ses droits directement envers l'assurance.

⁸ Le droit au traitement en cas d'accident ou de maladie prend fin à l'expiration des rapports de service. La présente disposition n'affecte pas le droit de la Commune de mettre fin aux rapports de service conformément aux règles applicables.

⁹ Dans tous les cas, le droit au traitement cesse dès la date à laquelle le fonctionnaire ou la fonctionnaire reçoit une rente entière d'invalidité versée par une assurance sociale. Pour une rente versée de manière rétroactive, la date de cessation du traitement correspond à la date de la décision, l'art. 55bis étant applicable.

¹⁰ La Commune est libérée de toute autre obligation de verser le traitement en cas d'accident ou de maladie.

Article 55 bis (nouveau): Traitement garanti en cas d'incapacité de travail et subrogation

¹ En cas d'absence pour cause d'incapacité non fautive de travailler, le traitement net entier comprend :

- a) Le salaire mensuel ou le salaire variable calculé sur une moyenne de 6 mois.
- b) Les indemnités de salaires et les inconvénients de service calculés en moyenne sur les 6 derniers mois de travail.

² En cas de versement du traitement selon l'article 55, les indemnités journalières, allocations, pensions ou rentes éventuelles des institutions et assurances sont acquises à la Commune, respectivement lui sont cédées, jusqu'à concurrence du traitement versé par la Commune pour la période correspondante.

³ Ce droit s'étend aux remboursements des éventuelles avances AVS/AI/APG/LPP ou autres.

Article 55 ter (nouveau) : Empêchement de travailler

¹ Le fonctionnaire ou la fonctionnaire empêché-e de travailler doit immédiatement en informer sa hiérarchie et en indiquer le motif (maladie, accident, etc.).

² Si l'absence est supérieure à 3 jours ouvrés, le personnel est tenu de remettre un certificat médical. Dès obtention de celui-ci, il doit être adressé à la hiérarchie qui le transmettra au Service des ressources humaines.

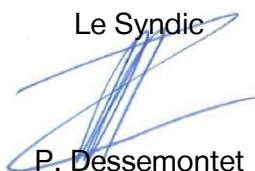
³ En cas de doute ou d'absences répétées, le chef ou la cheffe de service peut, avec l'accord du Service des ressources humaines, exiger un certificat dès le premier jour d'absence.

⁴ La durée de validité du certificat médical est en principe au maximum d'un mois.

⁵ En cas de doute sur la réalité de l'incapacité de travailler ou pour d'autres motifs justifiés, la Municipalité peut ordonner que le fonctionnaire ou la fonctionnaire se soumette à un examen de contrôle auprès d'un-e médecin conseil de son choix, aux frais de la Commune, et faire dépendre le droit au traitement de l'accomplissement de ce contrôle.

Article 2 : L'approbation cantonale est réservée.

AU NOM DE LA MUNICIPALITE

Le Syndic

 P. Dessemontet



Le Secrétaire

 F. Zürcher

Annexes :

- 1) Communication de la CIP sur la révision des prestations risque pour les employés, effective au 01.01.2023
- 2) Courrier du 3 juin 2022 de la Municipalité adressé au conseil d'administration de la CIP
- 3) Tableau comparatif des modifications proposées

Déléguée de la Municipalité : Madame Carmen Tanner, vice-syndique, en charge de l'urbanisme, des ressources humaines, de la culture et de la durabilité



Assemblée des délégués 2022

Présentation des principales adaptations réglementaires prévues au 1^{er} janvier 2023 (point 5 de l'ordre du jour)

Adaptations réglementaires prévues au 1^{er} janvier 2023

- Le Conseil d'administration a décidé de réviser plusieurs dispositions du Règlement de prévoyance de la Caisse
- Les nouvelles dispositions entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2023
- Certaines modifications sont liées à l'adaptation des prestations risques (chiffre I. ci-après)
- Les autres modifications touchent des dispositions particulières et sont justifiées par différents motifs (chiffre II. ci-après)

I. Adaptation des prestations risques

I. Adaptation des prestations risques

Le Conseil d'administration a décidé de **simplifier** et de **moderniser** les prestations risques allouées par la Caisse

- Les prestations risques (invalidité et décès) seront calculées sur la **base du salaire assuré**.
- Les **prestations d'invalidité** seront octroyées sur la base de la décision AI et selon l'échelle de rente AI, au plus tôt après 720 jours d'incapacité de travail, et pour autant que l'assuré soit invalide à 40% au moins.
- Le versement de la prestation d'invalidité prendra fin au plus tard à la naissance du droit aux prestations de vieillesse.
- Ces modifications engendrent la **suppression de l'invalidité temporaire et du supplément temporaire invalidité**.

I. Adaptation des prestations risques

L'adaptation des prestations risques implique :

- La **révision complète des articles 46 à 56** du Règlement de prévoyance qui traitent de la pension d'invalidité.
- L'adaptation de plusieurs articles liée à la **modification de l'expression des prestations risques**, notamment la définition du salaire assuré (art. 15), la forme des prestations (art. 36), le montant des pensions de survivants (art. 58) et d'enfant (art. 66).
- L'adaptation de plusieurs articles pour tenir compte de la suppression de l'invalidité temporaire et du supplément temporaire invalidité, notamment le congé temporaire (art. 19), le compte individuel de préfinancement (art. 23), le cumul des prestations (art. 31) et le supplément temporaire (art. 75 à 77).

II. Adaptation d'autres dispositions réglementaires

II. Adaptation d'autres dispositions réglementaires

- **Capital retraite et Avance AVS - suppression du délai de préavis de 3 mois**
 - Les personnes assurées auront la possibilité d'opter pour un capital retraite (art. 44) et/ou l'avance AVS (art. 80) jusqu'au moment de leur départ à la retraite. Cela rendra les démarches en vue du départ à la retraite plus cohérentes et plus simples pour les personnes concernées.
 - La limite maximale pour le capital retraite (montant correspondant aux 50% de la pension de retraite) ne change pas.

II. Adaptation d'autres dispositions réglementaires

- **Rente de concubin – Annonce obligatoire du concubinage et autres adaptations**
 - Les conditions d'octroi d'une rente de concubin sont adaptées.
 - La condition de l'apport d'un entretien substantiel au concubin est remplacée par l'annonce préalable du concubinage à la Caisse.
 - Lorsque les concubins ont un ou plusieurs enfants communs, la condition de la durée minimale du concubinage d'une année est supprimée.
 - Lorsque les concubins n'ont pas d'enfant commun, la condition du ménage commun est précisée dans le sens qu'il s'agit également du domicile commun.
 - La Caisse mettra à disposition des assurés un formulaire pour l'annonce du concubinage et rappellera régulièrement cette obligation.
 - Le Conseil d'administration adaptera la directive sur les prestations au concubin survivant.

II. Adaptation d'autres dispositions réglementaires

- Autres modifications
 - **Maintien d'affiliation** (art. 10a) : la formulation de cette disposition est précisée à la demande de l'Autorité de surveillance sans modification de la pratique de la Caisse.
 - **Adaptation au renchérissement** (art. 28) : introduction de la possibilité de verser une allocation unique lorsque la Caisse n'indexe pas les rentes au renchérissement.
 - **Cumul des prestations** (art. 31) : les règles en matière de surindemnisation sont précisées dans le sens qu'il est également tenu compte des prestations de même nature versées par d'autres assurances sociales étrangères.
 - **Forme des prestations** (art. 36) : introduction de la possibilité de percevoir une pension de faible importance sous forme de complément de pension (au lieu d'une prestation en capital) lorsque la personne bénéficie déjà d'une pension versée par la Caisse et qu'elle en fait la demande.

II. Adaptation d'autres dispositions réglementaires

- Autres modifications

- **Paiement des prestations** (art. 103) : la formulation de cette disposition est précisée à la demande de l'Autorité de surveillance sans modification de la pratique de la Caisse.
- **Fonds de solidarité** (art. 118) : ce fonds s'élevant à près de 9 millions est stable depuis plusieurs années car les intérêts lui sont crédités à concurrence des prestations servies. Chaque année, les prestations servies au moyen de ce fonds représentent moins de 1% du montant disponible. L'objectif étant d'utiliser le montant disponible conformément aux buts du Fonds de solidarité, il ne sera plus rémunéré à l'avenir. Toutefois, la possibilité de faire des dons ou des legs au Fonds de solidarité est maintenue.



Municipalité

Case postale
CH-1401 Yverdon-les-Bains

Date : 03 juin 2022
N. Réf : RH/JUC/iei
Dossier : 19.12.03

Caisse Intercommunale
de Pensions (CIP)
Rue Caroline 9
1003 Lausanne

Monsieur le Président,
Madame, Monsieur,

La Municipalité a pris connaissance de la révision décidée par le Conseil d'administration de la CIP concernant l'adaptation des prestations risques, ainsi que de ses conséquences notables pour les employés. La Municipalité d'Yverdon-les-Bains souhaite exprimer par ce courrier son vif mécontentement quant à cette décision, qui l'interpelle fortement tant sur la forme que sur le fond.

En effet, nous constatons que cette adaptation des prestations a été décidée par le comité de la CIP sans aucune consultation des représentants des employeurs ou des collaborateurs et que cette révision péjore significativement les conditions des prestations risques, en les réduisant au minimum légal. De facto, les communes ne pourront plus se profiler en employeur exemplaire face à leur personnel ; en cas d'incapacité de travail de longue durée, celui-ci pourrait être réduit à l'aide sociale, à moins que les communes supportent elles-mêmes le risque pris en charge par la caisse jusqu'ici.

De plus, aucun élément chiffré ne vient étayer la nécessité d'une telle réforme, ce qui interpelle quant au bien-fondé économique de celle-ci. Les raisons ayant mené à une telle décision mériteraient à tout le moins une contextualisation et des arguments objectivés ; au vu des conséquences significatives tant pour les employés que pour les employeurs, une telle évolution devrait de toute évidence se faire de manière beaucoup plus concertée et argumentée.

De ce fait, la Municipalité conteste le bien-fondé de cette réforme et demande à la CIP de la suspendre. Elle souhaite qu'un groupe de travail soit constitué afin d'analyser la situation ainsi que les besoins et d'étudier, le cas échéant, d'éventuels scénarii alternatifs.

Dans l'attente de votre réponse, la Municipalité se tient à votre disposition pour tout élément supplémentaire que vous pourriez souhaiter dans ce cadre.

En vous remerciant de prendre bonne note de ce qui précède, nous nous vous adressons, Monsieur le Président, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

AU NOM DE LA MUNICIPALITE

Le Syndic :


P. Dessemontet



La Secrétaire adjointe :


A. Rizzoli

- Copie aux Communes membres de la CIP
- Copie à Ressources humaines

Annexe 3 – tableau-miroir

Article 55 texte actuel - Statut	Article 55 texte actuel - Règlement d'application	Article 55 nouveau texte proposé - Statut	Article 55 nouveau texte proposé - Règlement d'application
<p>Article 55 : traitement en cas de maladie et d'accident.</p> <p>En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, le fonctionnaire a droit :</p> <p>a) s'il est nommé à titre provisoire, à l'équivalent de son traitement net entier pendant deux mois;</p> <p>b) s'il est nommé à titre définitif, à l'équivalent de son traitement net entier pendant les 12 premiers mois d'absence.</p> <p>La Municipalité peut toutefois faire dépendre le droit au traitement d'un contrôle effectué par un médecin-conseil de son choix.</p> <p>Lorsque l'absence est due à une maladie ou à un accident professionnel, le traitement est payé en entier pour toute la durée de l'incapacité temporaire de travail.</p> <p>La Municipalité peut réduire les prestations de la Commune ou les supprimer lorsque l'accident ou la maladie est dû à une faute du fonctionnaire.</p> <p>Lorsque la Commune participe au paiement des primes, les prestations d'assurances sont déduites du traitement (adopté par le Conseil communal dans sa séance du 5 décembre 1996).</p> <p>Lorsque la Commune a avancé des prestations dans l'attente d'une rente, elle a droit, en cas de versement rétroactif de celle-ci, au remboursement de ses avances¹⁵.</p> <p>Dans des cas exceptionnels et particulièrement dignes d'intérêt, la Municipalité peut aller au-delà des normes fixées par la présente disposition.</p> <p>En dehors de la période visée à l'article 56, l'incapacité de travail due à la grossesse ou consécutive à l'accouchement est assimilée à la maladie au sens de la présente disposition, pour autant qu'elle soit constatée par un certificat médical.</p> <p>Si l'absence est supérieure à 3 jours, le personnel est tenu de remettre un certificat médical</p>	<p>Article 55 : traitement en cas de maladie et d'accident.</p> <p>La période de deux mois de traitement net entier assurée pendant la nomination provisoire comprend l'ensemble des absences maladie ou accident non-professionnel sur toute la durée de la nomination provisoire.</p> <p>Les douze premiers mois de traitement net entier assurés pour le(la) fonctionnaire nommé(e) à titre définitif comprennent l'ensemble des absences maladie ou accident non-professionnel sur une période de trois années roulantes.</p> <p>En cas d'absence à temps partiel, l'absence est ramenée au taux d'incapacité de travail concerné par la fin du droit au traitement.</p> <p>Lors d'une reprise d'activité, le/la fonctionnaire accumule un nouveau droit au traitement en cas d'absence équivalent à un tiers du temps travaillé, soit un nouveau droit d'un jour de salaire en cas d'absence pour trois jours travaillés</p> <p>La Municipalité se réserve le droit d'octroyer des conditions plus favorables pour certains cas particuliers, notamment lorsque le/la collaborateur/trice n'a pas obtenu de pension de la part de la caisse de pension à l'échéance de son droit au traitement.</p> <p>Il appartient à chacun-e de s'assurer contre le risque de perte de gain prolongée. Toute condition découlant du droit légal et plus favorable à l'employé-e sera appliquée.</p>	<p>Article 55 : Droit au traitement en cas d'incapacité non-fautive de travailler en raison d'accident et maladie pour les fonctionnaires</p> <p>¹ En cas d'incapacité de travailler du fonctionnaire ou de la fonctionnaire sans faute de sa part pour cause d'accident ou de maladie, la Commune garantit le versement de son traitement net au sens de l'article 55 bis tant que dure l'incapacité de travail attestée par un-e médecin, mais au maximum pendant :</p> <p>a) 4 mois à 100%, puis à hauteur de 60%, durant la période de nomination à titre provisoire, toutes incapacités confondues.</p> <p>b) 12 mois à 100%, puis 12 mois à hauteur de 80%, dès la nomination à titre définitif, toutes incapacités confondues, sous déduction des prestations utilisées en application de la lettre a) ci-dessus.</p> <p>² Le droit au traitement est un crédit unique en argent qui s'applique à l'ensemble des absences, toutes incapacités confondues, résultant d'un ou plusieurs accidents ou d'une ou plusieurs maladies, et cela même s'ils s'inscrivent sur plusieurs années de service, en tenant compte du taux de l'incapacité de travail. La reconstitution du crédit en argent intervient selon les règles fixées à l'alinéa 3 ci-dessous.</p> <p>³ En cas de reprise d'activité, dès la nomination à titre définitif, le fonctionnaire ou la fonctionnaire reconstitue progressivement un nouveau droit au traitement au sens de l'al. 1 lettre b) ci-dessus, à raison d'un jour de traitement en cas d'absence pour 3 jours effectivement travaillés, à concurrence de la durée et des quotités maximales prévues à l'al. 1 lettre b) ci-dessus.</p> <p>⁴ En cas d'absence à temps partiel, le droit au traitement pour cause d'accident ou de maladie s'applique uniquement à la partie du traitement touchée par le taux d'incapacité de travail.</p> <p>⁵ D'éventuelles prestations versées par une assurance sont portées en déduction ou, le cas échéant, cédées à la Commune dans la mesure où celle-ci verse le traitement afférant à la période considérée.</p> <p>⁶ Lorsqu'une assurance rend une décision de réduction de prestations pour faute grave ou entreprise téméraire, cette réduction est à la charge du fonctionnaire ou de la fonctionnaire et n'est pas compensée par la garantie de traitement de la partie employeuse. Le traitement est réduit dans la même proportion.</p> <p>⁷ Lorsque, basé sur une appréciation médicale, l'assurance estime que le fonctionnaire ou la fonctionnaire est apte à reprendre un autre emploi et qu'elle cesse le paiement des prestations, ou qu'elle cesse ses prestations pour un autre motif, la Commune ne se substitue pas, en principe, à l'appréciation et aux prestations de l'assurance. Les prestations refusées par l'assurance ne sont pas compensées par un droit au traitement au sens de l'al. 1. Il appartient le cas échéant au fonctionnaire ou à la fonctionnaire de faire valoir ses droits directement envers l'assurance.</p> <p>⁸ Le droit au traitement en cas d'accident ou de maladie prend fin à l'expiration des rapports de service. La présente disposition n'affecte pas le droit de la Commune de mettre fin aux rapports de service conformément aux règles applicables.</p> <p>⁹ Dans tous les cas, le droit au traitement cesse dès la date à laquelle le fonctionnaire ou la fonctionnaire reçoit une rente entière d'invalidité versée par une assurance sociale. Pour</p>	<p>Article 55 : Droit au traitement en cas d'incapacité non-fautive de travailler en raison d'accident et maladie pour les fonctionnaires</p> <p>Pas de règlement d'application prévu en l'état. Le texte du statut se suffit à lui-même</p> <p>Article 55 bis : Traitement garanti en cas d'incapacité de travail et subrogation</p> <p>Pas de règlement d'application prévu en l'état. Le texte du statut se suffit à lui-même</p> <p>Article 55 ter : Empêchement de travailler</p> <p>Pas de règlement d'application prévu en l'état. Le texte du statut se suffit à lui-même</p>

		<p>une rente versée de manière rétroactive, la date de cessation du traitement correspond à la date de la décision, l'art. 55bis étant applicable.</p> <p>¹⁰ La Commune est libérée de toute autre obligation de verser le traitement en cas d'accident ou de maladie.</p> <p>Article 55 bis : Traitement garanti en cas d'incapacité de travail et subrogation</p> <p>¹ En cas d'absence pour cause d'incapacité non fautive de travailler, le traitement net entier comprend :</p> <ul style="list-style-type: none">a) Le salaire mensuel ou le salaire variable calculé sur une moyenne de 6 mois.b) Les indemnités de salaires et les inconvénients de service calculés en moyenne sur les 6 derniers mois de travail. <p>² En cas de versement du traitement selon l'article 55, les indemnités journalières, allocations, pensions ou rentes éventuelles des institutions et assurances sont acquises à la Commune, respectivement lui sont cédées, jusqu'à concurrence du traitement versé par la Commune pour la période correspondante.</p> <p>³ Ce droit s'étend aux remboursements des éventuelles avances AVS/AI/APG/LPP ou autres.</p> <p>Article 55 ter : Empêchement de travailler</p> <p>¹ Le fonctionnaire ou la fonctionnaire empêché-e de travailler doit immédiatement en informer sa hiérarchie et en indiquer le motif (maladie, accident, etc.).</p> <p>² Si l'absence est supérieure à 3 jours ouvrés, le personnel est tenu de remettre un certificat médical. Dès obtention de celui-ci, il doit être adressé à la hiérarchie qui le transmettra au Service des ressources humaines.</p> <p>³ En cas de doute ou d'absences répétées, le chef ou la cheffe de service peut, avec l'accord du Service des ressources humaines, exiger un certificat dès le premier jour d'absence</p> <p>⁴ La durée de validité du certificat médical est en principe au maximum d'un mois.</p> <p>⁵ En cas de doute sur la réalité de l'incapacité de travailler ou pour d'autres motifs justifiés, la Municipalité peut ordonner que le fonctionnaire ou la fonctionnaire se soumette à un examen de contrôle auprès d'un-e médecin conseil de son choix, aux frais de la Commune, et faire dépendre le droit au traitement de l'accomplissement de ce contrôle.</p>	
--	--	--	--