



# MUNICIPALITÉ DE SAINT-MAURICE

## Message du Conseil municipal au Conseil général

### ***Règlement du personnel de la Municipalité de Saint-Maurice***

#### **1. Introduction**

Le règlement du personnel est destiné à définir et gérer les rapports entre l'employeur, la Municipalité de Saint-Maurice, et ses employés. Le statut du personnel de la Municipalité de Saint-Maurice actuellement en vigueur a été approuvé par le Conseil général en séance du 16 juin 2015.

Au 30 août 2019, la Municipalité de Saint-Maurice compte 56 collaborateurs fixes répartis en une dizaine de services communaux ou inter-communaux. Durant les cinq prochaines années, 12 collaborateurs pourront obtenir une retraite anticipée, soit un renouvellement de pratiquement un quart du personnel. Enfin, fort des remarques émises annuellement par les collaborateurs lors des entretiens annuels et lors des rencontres avec la délégation du personnel, le Conseil municipal a donné mandat à M. Alain Vignon pour effectuer une analyse complète du règlement, basée notamment sur une comparaison avec douze grandes communes valaisannes afin d'en extraire les points forts et les points faibles.

Les résultats de cette analyse ont été présentés à la commission des finances et du personnel (CoFiP) du 22 août 2018. Le 31 août 2018, la délégation du personnel était informée que le mandat donné à M. Vignon était étendu pour une réflexion globale et principalement concernant les droits réglementaires aux vacances et à la prévoyance professionnelle avec volonté de procéder à une éventuelle révision de certains articles du règlement du personnel durant l'année 2019.

#### **2. Détail du projet**

##### **2.1 Déroulement du processus**

- ✓ 14 juin 2018 : rencontre entre la CoFiP et le personnel fixe -> mandat à M. Vignon pour l'analyse des conditions réglementaires de travail
- ✓ 22 août 2018 : présentation de l'analyse à la CoFiP
- ✓ 29 août 2018 : extension du mandat avec objectif de révision partielle du règlement du personnel
- ✓ 25 septembre 2018 : information à la délégation du personnel de l'extension du mandat
- ✓ 8 octobre 2018 : attribution d'un mandat pour l'analyse du plan de prévoyance professionnelle et du système de retraite anticipée
- ✓ 30 avril 2019 : retour de la première phase du mandat d'analyse LPP
- ✓ 9 mai 2019 : présentation du projet de révision du règlement à la CoFiP

- ✓ 10 mai 2019 : présentation à la délégation du personnel
- ✓ 17 mai 2019 : remarques et propositions de la délégation du personnel
- ✓ 10 juillet 2019 : début de la deuxième phase du mandat d'analyse LPP
- ✓ Septembre 2019 : abandon de la volonté d'intégration, dès 2020, de la révision de l'article 52 « prévoyance professionnelle » au projet de révision
- ✓ 23 septembre 2019 : préavis positif de la CoFiP concernant le règlement du personnel et le message au Conseil général
- ✓ 26 septembre 2019 : courrier d'informations au collaborateurs concernant le prolongement du contrat de prévoyance professionnelle auprès de l'Helvetia Assurances SA
- ✓ 2 octobre 2019 : approbation du projet de révision du règlement du personnel et du message au Conseil général
- ✓ Octobre - novembre 2019 : établissement du rapport de la commission du Conseil général

## 2.2 Constat

L'analyse effectuée durant l'été 2018 a porté sur 18 éléments de comparaison et a permis de déterminer les forces et faiblesses du règlement actuel. Afin de synthétiser l'analyse, les statistiques ont été réunies en trois groupes nommés :

- **Temps de travail** (temps de travail hebdomadaire, jours chômés, droit aux vacances, congés en cas de naissance et d'adoption, congés décès, congé mariage, congé déménagement et autres congés).
- **Avantages monétaires et extra-monétaires** (primes d'ancienneté, prime de mariage, avantages extra-salariaux, parking)
- **Sécurité sociale** (absence enfants malades, APG maladie, APG accident, retraite anticipée, cotisations LPP, rente-pont)

Il ressort de l'analyse comparative :

1. Que le temps de travail est un point faible du règlement, principalement du fait du droit réduit aux vacances.
2. Qu'en terme d'avantages monétaires, la commune de Saint-Maurice est dans la moyenne mais que les avantages extra-salariaux sont quasi inexistantes (rabais sur les vignettes de parking uniquement) et ne placent pas la commune en bonne position.
3. Qu'en terme de sécurité sociale, notamment en raison d'une possibilité de retraite anticipée, la commune de Saint-Maurice figure parmi les bons élèves.

## 2.3 Objectifs

Les conditions-cadres d'un règlement du personnel constituent de nos jours un argument majeur lorsqu'il s'agit de recrutement et de conservation du personnel. La réflexion qui a été menée est donc d'autant plus importante que, comme mentionné précédemment, en plus d'un inévitable turn-over, 12 collaborateurs devront être recrutés d'ici cinq ans.

L'analyse a permis de constater que les points forts de la Municipalité, en tant qu'employeur, sont la prévoyance professionnelle et la retraite anticipée, lesquelles permettent de fidéliser les collaborateurs et font l'objet d'un intérêt pour les plus de 45-50 ans. Le point faible ciblé est l'octroi du minimum légal de

vacances pour la tranche d'âge de 20 à 45 ans. Or, dans une perspective de recrutement de jeunes collaborateurs dans les années à venir, il convient de définir une stratégie pour attirer cette tranche d'âge étant entendu qu'en termes de conditions salariales la commune de Saint-Maurice se situe dans la moyenne basse par rapport aux autres structures publiques des environs, tant valaisannes que vaudoises.

## **2.4 Détail du projet de révision**

La majeure partie du règlement a été conservée en l'état. Les articles 38, 42 et 60 ont subi des modifications mineures permettant une application plus rationnelle du règlement. Deux articles font l'objet d'une attention plus importante :

### **2.4.1 Article 52 « prévoyance professionnelle »**

Un mandat d'analyse des conditions de retraite anticipée offertes et financées par la Municipalité et du plan de prévoyance actuel auprès de l'Helvetia Assurances SA a été adjugé à une institution spécialisée (Prévanto SA) en novembre 2018. Les conclusions démontrent, que si le système actuellement en place a une caractéristique sociale marquée, le financement, et en finalité la pérennité du principe de l'octroi d'une rente pont AVS d'un montant équivalent à la rente maximale AVS est en question. Une solution permettant une approche flexible et individualisée est à envisager.

Le coût des retraites anticipées pour la période allant de 2020 à 2028, pour autant que tous les collaborateurs fassent valoir leur droit, s'élève à CHF 921'930.-, montant entièrement à charge de la Municipalité. Si les 4 premiers départs en retraite anticipée, de 2010 à 2017, se soldent par un bilan financier positif pour la commune, il y a tout lieu de penser qu'une révision profonde de notre manière de procéder est nécessaire. Dès lors, le Conseil municipal a donné un nouveau mandat pour que lui soit proposé un système moderne avec opportunité pour les collaborateurs de choisir, dans le contrat de prévoyance, entre plusieurs plans. Vu l'évolution des taux de conversion et la baisse des taux de rendement, la possibilité de pouvoir proposer une retraite anticipée, bien qu'elle figure toujours dans les objectifs de la Municipalité, ne peut plus être ancrée de la même manière qu'actuellement dans le règlement du personnel.

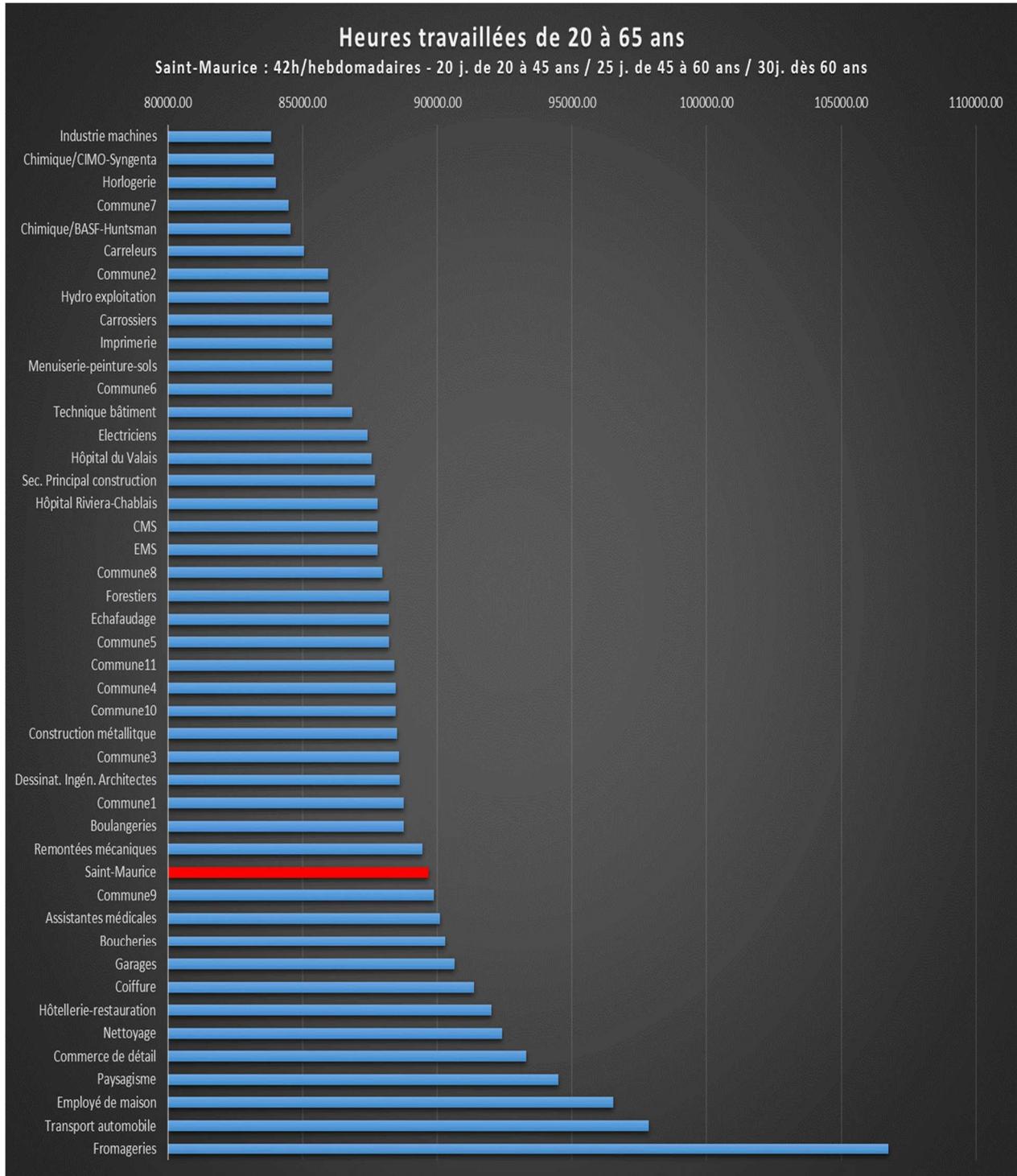
Un nouveau mandat a été octroyé en juillet 2019 à la société Prévanto SA dans le but de proposer au Conseil municipal et à la délégation du personnel un projet d'appel d'offres et de contracter un nouveau plan de prévoyance professionnelle pour le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Force est de constater que la réflexion et le travail à fournir par Prévanto SA méritent une étude approfondie et que les courts délais imposaient de prendre des décisions qui auraient pu être hâtives. Le volet de révision de la retraite anticipée et du plan de prévoyance professionnelle a été reporté à l'année 2020.

### **2.4.2 Article 42 « Vacances »**

Un calcul a été effectué en prenant les CCT cantonales, nationale, d'entreprises ayant siège en Valais ainsi que les onze communes faisant partie de l'analyse de base. La première analyse portait uniquement sur le nombre de jours de vacances de 20 ans à 65 ans et sur les 45 points de références, la Municipalité de Saint-Maurice se plaçait alors 40<sup>ème</sup> sur 45. Afin de compléter cette statistique, il a logiquement été décidé d'y incorporer le temps de travail hebdomadaire.

La base de calcul est donc la suivante : (45 ans de carrière x 52 semaines annuelles x le nombre d'heures hebdomadaires) - (le nombre de jours de vacances durant la carrière x le nombre d'heures journalières).

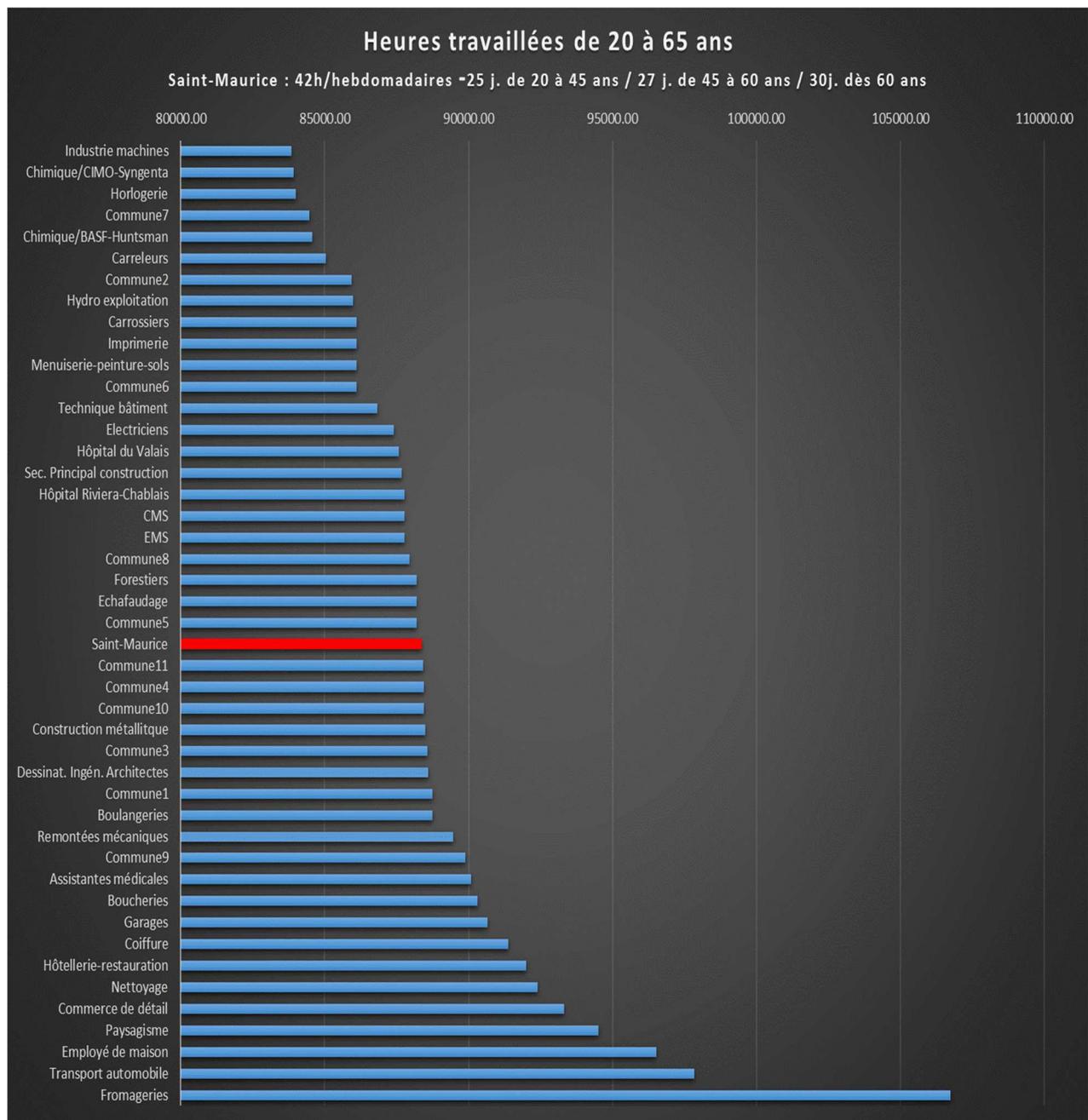
Avec le règlement actuel, les statistiques placent la Municipalité de Saint-Maurice en 33<sup>ème</sup> position sur 45 :



Le projet propose :

1. l'octroi de 25 jours de vacances par année jusqu'à 49 ans, soit 5 jours de plus que la situation actuelle.
2. Le décalage de la limite de 45 ans à 50 ans.
3. L'octroi de 27 jours de vacances de 50 ans à 60 ans, soit 2 jours de plus que la situation actuelle.
4. L'octroi de 30 jours de vacances dès 60 ans, soit un statu quo.

Avec cette proposition, la Municipalité de Saint-Maurice remonterait à la 24<sup>ème</sup> place sur 45 :



La proposition de la délégation du personnel était l'octroi de 5 jours supplémentaires pour la tranche d'âge allant de 20 ans à 45 ans, 3 jours supplémentaires pour la tranche d'âge allant de 46 à 60 ans et 2 jours supplémentaires dès 60 ans. Dans ce cas, la Municipalité figurerait au 21<sup>ème</sup> rang.

Il est à relever qu'il a également été étudié la possibilité de réduire le temps de travail hebdomadaire et que cette solution a été abandonnée, d'une part car elle prêterait les collaborateurs auxiliaires payés à l'heure pour qui l'impact serait moins important et d'autre part, car la mesure proposée doit répondre à l'objectif de politique attractive pour les jeunes et que l'octroi de vacances va clairement dans ce sens.

Enfin, le coût de la mesure ne peut être simplement calculé sur la base de salaires multipliés par le gain de vacances octroyé. En effet, il serait dans ce cas obligatoire de chiffrer les gains indirects pour la commune par le bénéfice d'une augmentation des vacances, notamment une augmentation de la productivité difficilement chiffrable. Il est en outre rappelé que la gestion d'une entreprise n'est pas que financière mais également humaine et que tout ne peut être quantifié.

Le seul coût direct chiffrable et valable est l'impact sur les salaires horaires, lequel est estimé à environ CHF 16'000.-.

### 3. Conclusion

Depuis sa première mouture en 1992, le règlement du personnel a été révisé à plusieurs reprises avec une refonte complète en 2015. L'évolution incessante des habitudes, des environnements personnels et des conditions de travail obligent les employeurs à adapter, régulièrement, les règlements. Le projet qui vous est soumis est le résultat d'un sain compromis entre les constats des analyses effectuées et les propositions émises par la délégation du personnel. Il découle d'une stratégie visant à rendre la Municipalité de Saint-Maurice plus attractive, notamment auprès des jeunes, afin que cette dernière soit en mesure de recruter le personnel correspondant aux besoins et exigences futurs.

La révision du système de retraite anticipée permettant de répondre au rôle sociétal d'une structure publique fera l'objet d'une nouvelle modification du règlement du personnel qui interviendra dans le courant de l'année prochaine.

Nous vous recommandons par conséquent d'approuver le règlement qui vous est soumis.

Adopté par le Conseil municipal en séance du 2 octobre 2019.

### Municipalité de Saint-Maurice

Le Président  
Damien Revaz



Le Secrétaire  
Alain Vignon

