

---

**Rapport de la commission du Conseil communal d'Yverdon-les-Bains  
chargée de l'examen du préavis PR23.03PR**

**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 et Messieurs les Conseillers,

La commission a siégé le 20 mars 2023.

Elle était composée de Mesdames et Messieurs Nadia Rytz, Anne-Carole LEIBACHER, Natacha RIBEAUD EDDAHBI, Rosario DI FIORE, David GRANDJEAN, Anthony REYMOND, Bart WIND et de la soussignée, désignée présidente.

La délégation municipale était composée de Mesdames et Messieurs Carmen TANNER, Municipale, Julien CROT Chef de service, Loïc KRUMMENACHER, Responsable du Bureau des salaires. Nous les remercions pour leur présentation ainsi que pour leurs réponses complètes aux questions posées par les commissaires.

**Contexte :**

Ce préavis s'inscrit dans le projet plus large de la révision du statut du personnel en cours. Cependant, la municipalité a décidé d'en faire un préavis séparé étant donné son urgence. En effet, le nouveau règlement de la caisse intercommunale de pension (CIP) étant entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023, ses effets sur les prestations risquées se feront ressentir dès fin mai, c'est-à-dire 6 mois après son entrée en vigueur, durée après laquelle la CIP prenait en charge, jusqu'à présent, une pension d'invalidité.

En effet, le conseil d'administration de la CIP a pris la décision de modifier ses statuts en 2022, concernant les prestations d'invalidité (les prestations que touchent les employé.es après 150 jours d'absence), dans un souci de se concentrer sur leur business principal : les retraites, et de maintenir les caisses saines sur le long terme, étant précisé que jusqu'ici les conditions de la CIP qui pouvaient être considérées comme « luxueuses » sont ainsi passées à un seuil inférieur. Cette décision entraîne de lourdes conséquences sur le personnel de la Commune, puisque la durée du droit au traitement octroyé par la Ville n'est que d'un an. Sans la CIP, qui jusqu'alors faisait un pont jusqu'à la décision AI, les employés et employées se retrouveraient dépourvues de tout revenu après cette durée, puisque ni l'accès au chômage, ni à l'AI ne leur serait octroyé. Il ne resterait que l'assurance sociale, mais qui pose d'autres questions, notamment les conditions d'accès (fortune et autre). Aussi, si le règlement du personnel n'est pas modifié, cette situation poserait non seulement de réels soucis d'éthique, mais aussi d'attractivité de la commune en tant qu'employeuse. En élargissant le droit au traitement de un à deux ans, la Commune s'aligne alors à la norme actuelle, lui permettant d'assurer sa place sur le marché du travail, sans pour autant mettre

---

en place un système somptuaire. La modification du règlement proposé se borne à limiter la casse. A noter que toutes les communes affiliées à la CIP sont actuellement en train d'étudier quelles mesures prendre pour limiter les effets de la décision de la CIP.

La Municipalité et les services se disent avoir été choqués par cette décision drastique et se disent frustrés de la faible marge de manœuvre. En effet, bien qu'Yverdon soit la plus grande commune faisant partie de la CIP, qui couvre environ 15'000 employés et employées au total, elle n'est pas représentée dans le conseil d'administration qui est l'autorité décisionnelle de ces statuts. Sa participation aux décisions est limitée à l'assemblée des délégués qui n'a pu statuer que sur la proposition du conseil d'administration d'une baisse du taux de cotisation de 0,5%, mais non sur la baisse des prestations qui sont du ressort exclusif du conseil d'administration, étant précisé qu'il est impossible de modifier les statuts pour transférer cette compétence à l'assemblée. La Municipalité a décidé, avec la majorité des autres communes, de faire opposition à cette proposition qui non seulement lui semblait insuffisante, mais surtout dans l'espoir que ce refus soit entendu par le conseil d'administration comme un appel à la discussion. Appel qui, à regret de la Municipalité, n'a pas été entendu. Dans ce cadre, cette dernière souhaite explorer les possibilités d'obtenir un siège au sein du conseil d'administration de la CIP, souhait partagé par l'ensemble de la commission.

Afin de combler cette lacune laissée par la CIP, les services ont étudié deux options principales:

1. **La contraction d'une assurance perte de gain (APG) pour l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices de la Commune.** Cette solution n'est pas privilégiée actuellement, car selon une offre datant d'il y a 4 ans, les coûts estimés seraient trop grands (environ CHF 1,2 millions par an) et elle imposerait une déduction salariale supplémentaire. De plus, une assurance perte de gain aurait touché tout le personnel de la ville, alors que seuls les fonctionnaires de la commune (environ 600 personnes) sont touchés par la CIP et non les auxiliaires (environ 400 personnes), qui sont soumis à un autre règlement.
2. **L'auto-assurance communale** est la solution choisie par Municipalité à ce jour. En effet, la ville auto-assure déjà les cas maladie pour un montant annuel d'environ CHF 800'000.-. Aussi, la commune financera elle-même le droit au traitement des employés et employées de la commune jusqu'à 24 mois d'absence. Le pont AI que faisait la CIP dans certains cas n'est cependant pas repris. Avec cette option, la commune se cale sur la norme, sans pour autant remplacer la totalité des prestations de la CIP. De grands employeurs romands tels que Lausanne, Genève ou l'Etat de Vaud fonctionnent également sur ce système. Cette solution permet de concentrer les coûts sur les personnes touchées par la révision des statuts de la CIP, c'est-à-dire les fonctionnaires. Elle semble également, selon les prévisions faites par les services, être la solution la plus avantageuse d'un point de vue budgétaire. En effet, selon les estimations, les surcoûts liés à ces prestations s'élèveraient à CHF 150'000. La commune dépensait jusqu'à maintenant environ CHF 220'000.- pour les 150 premiers jours d'absence. Ces dernières années, le nombre de personnes de la commune ayant bénéficié de ces prestations a été relativement stable, alors que la CIP a vu le nombre de cas d'invalidité doubler ces quatre dernières années. La commission a soulevé son inquiétude de voir le nombre de prestations invalidité augmenter de la même manière à Yverdon et de voir ainsi les coûts dépasser largement les estimations.

A noter que la Municipalité a également abordé la question d'une APG personnelle avec participation de la commune, mais n'a pas examiné plus en avant cette option, pour plusieurs raisons : ingérence dans la sphère privée, risque de ne pas pouvoir conclure une

telle assurance selon l'état de santé de la personne et coût potentiellement élevé d'une telle assurance tant pour la ville que pour les employés et employées. La commission s'est questionnée également sur la possibilité de quitter la CIP. Selon la Municipalité, cette option n'est pas envisageable au vu des finances de la ville, puisqu'il faudrait verser un montant considérable pour mettre à niveau le taux de couverture, c'est-à-dire le montant qui doit être dans les caisses, correspondant actuellement à plusieurs dizaines de millions de francs.

Enfin, il convient encore de relever que certaines reformulations des article 55, 55bis et 55 ter ont suscité quelques interrogations. A cet égard, l'on peut relever qu'il s'agit non seulement d'ajustements de forme, afin de rendre ces dispositions conformes aux exigences de la loi en vigueur et de formaliser certains éléments qui ressortaient jusque-là uniquement de la pratique (calcul du traitement garanti sur 6 mois), mais également de limiter la couverture des cas à charge de la ville, en ce sens que le traitement est garanti que s'il n'y a pas de faute du collaborateur ou de la collaboratrice et la Municipalité ne pourra pas aller au-delà de la couverture prévue ; ces 2 éléments constituent donc une légère péjoration par rapport aux conditions du règlement actuel. Cela étant, dans l'attente de pouvoir mieux mesurer les répercussions liées à la décision de la CIP, la commission s'en remet sur ce point à l'appréciation de la Municipalité, tout en souhaitant que les cas à la marge soient documentés, afin de pourvoir prendre à terme les mesures nécessaires pour assurer que les collaborateurs et collaboratrices de notre ville ne soient pas péjorés de manière substantielle.

### **Conclusions :**

La commission dans son ensemble regrette la décision abrupte de la CIP et déplore le fait que la Ville ait aussi peu de marge de manœuvre face à celle-ci, que ce soit au niveau de la compétence décisionnelle ou encore de la possibilité de sortir de la CIP. Elle exprime une incompréhension particulière sur la stratégie mise en place par les Communes et le fait que le montant des cotisations soit maintenu malgré les baisses de prestations et donne mission à la Municipalité d'entreprendre des démarches sérieuses afin d'obtenir une baisse considérable de celles-ci. De même, elle encourage vivement la Municipalité dans ses démarches pour obtenir un siège au sein du conseil d'administration de la CIP.

Elle soutient néanmoins la Municipalité dans la décision de garantir les prestations de droit au traitement de 24 mois qui semblent essentielles.

Quant aux dépenses que l'auto-assurance pourrait amener, la commission émet le vœu à la Municipalité de faire un monitoring des coûts totaux engendrés et d'en faire état chaque année au Conseil communal, par exemple en les reportant dans le rapport de gestion ou dans les comptes, ceci dans le but de s'assurer que la solution choisie est la plus appropriée, et de réévaluer la possibilité de souscrire une assurance perte de gain si nécessaire. Elle recommande également que les cas à la marge soient documentés, afin de prendre à l'avenir les mesures nécessaires.

Au vu de ce qui précède, c'est à l'unanimité de ses membres, moins une abstention, que la commission vous recommande, Monsieur le Président, Mesdames les Conseillères et Messieurs les Conseillers d'accepter les conclusions de ce préavis.

Maude EHRBAR, rapportrice



Yverdon-lès-Bains, le 14 avril 2023