

Réponse à l'interpellation de Mme la Conseillère communale Laure Damsas et consorts, intitulée « La Municipalité abuse-t-elle vraiment des conventions de départ ? Des chiffres sur les indicateurs clés RH »

Madame la Présidente,
Mesdames et Messieurs les Conseillers,

Nous vous soumettons, ci-dessous, la réponse relative à l'interpellation de Mme la Conseillère communale Laure Damsas et consorts du 7 février 2022 posant un certain nombre de questions à la Municipalité sur « l'étendue des conventions de départ et des prestations externes liées aux ressources humaines ». Etant précisé que les chiffres fournis dans la présente réponse s'entendent, comme demandé, pour les deux dernières législatures (2011-2021).

En introduction, nous nous permettons de rappeler que le Statut du personnel de la Ville de Nyon date de 1965 et prévoit des dispositions d'un autre temps, qui complexifient à l'extrême les démarches visant à se séparer d'une collaboratrice ou d'un collaborateur, et engendrent des coûts humains et financiers considérables.

En effet, pour que la Municipalité puisse mettre fin à la relation de travail, elle doit se conformer à une procédure des plus exigeantes, impliquant notamment la constitution d'un dossier écrit étayé et la tenue d'entretiens de recadrages protocolés (ou d'une enquête administrative), ainsi que l'existence d'un avertissement formel préalable. Celui-ci, comme la procédure de licenciement elle-même, pouvant faire l'objet d'un recours auprès de la Cour de droit administratif et public du Tribunal cantonal (CDAP).

Ce système présuppose un management très cadrant, extrêmement coûteux en temps (charge de travail) et en énergie (maintien de personnel parfois démotivé voire toxique), et engendre sans exception d'énormes tensions et souffrances, tant pour les intéressé-e-s que pour les équipes, voire parfois pour le management. Les coûts financiers qui en découlent sont eux aussi potentiellement importants (médiations, accompagnement juridique, salaire), d'autant que les recours sont fréquents, et en principe assortis d'un effet suspensif nécessitant de maintenir les personnes concernées à leur poste durant la procédure.

Ainsi, cela fait maintenant plusieurs années que la voie conventionnée est privilégiée quand cela est possible : au lieu d'un long et pénible « divorce à charges » faisant la fortune des avocats, les deux parties conviennent ensemble d'une sortie élégante, dans laquelle chacune se retrouve à des degrés divers mais acceptables. Les conventions impliquent ainsi moins de souffrances, et ont un impact plus faible sur le budget que les longues procédures. A notre sens, il s'agit par conséquent de la meilleure solution, ou de la moins mauvaise façon, de résoudre un conflit ou de mettre fin à une collaboration insatisfaisante.

Question n° 1 : Combien de conventions de départ ont été négociées par la Municipalité au cours des deux précédentes législatures ? Pour quels montant total par législature ?

Une recherche effectuée par le Service des ressources humaines a permis d'établir que 26 conventions de départ, toute situation et rang hiérarchique confondus, ont été négociées depuis 2011. Soit dix durant la législature 2011-2016 et 16 durant la législature 2016-2021.

Le montant brut des indemnités versées dans le cadre de ces conventions se porte quant à lui à CHF 662'200.- en 2011-2016 et CHF 895'400.- en 2016-2021, pour un total sur les deux législatures de CHF 1'557'600.-. Ceci correspond à un montant moyen par année de CHF 141'600.-, à mettre en regard du coût total annuel de la masse salariale, représentant une somme d'environ CHF 55'000'000.- en 2021. Ces 2,4 conventions signées par année en moyenne ne représentant en outre qu'une très faible part du nombre de départs enregistrés annuellement au sein de l'administration (plus de cinquante en 2021).

Question n° 2 : Comment ces conventions de départ ont-elles été comptabilisées ? Le 31 janvier, vous nous avez expliqué que vous auriez pu comptabiliser ces factures dans différents comptes et que vous ne l'avez pas fait, l'avez-vous fait dans le passé ?

L'explication donnée par la Municipalité concernant la comptabilisation de certaines factures ne portaient pas sur les conventions de départ objets de l'interpellation, mais sur les honoraires relatifs à l'enquête administrative menée par M. Pierre Muller et ses suites, notamment en termes de frais d'avocats et de médiation.

Les indemnités versées dans le cadre des conventions de départ, considérées comme des charges salariales et soumises aux cotisations du 1^{er} pilier, ont logiquement été comptabilisées sur les comptes N° 3011 (Traitements) et suivants des services concernés.

Question n° 3 : Combien y a-t-il eu de changements de chefs de service au cours des deux dernières législatures ?

Depuis 2011, 14 Cheffes ou Chefs de service ont quitté leurs fonctions. Dans ce cadre, nous recensons trois démissions, cinq départs à la retraite et six départs conventionnés, ces derniers étant répartis à parts égales entre les deux législatures.

Question n° 4 : Combien de temps ces changements sont-ils intervenus avant que le ou les chefs de service en question prennent leur retraite ?

Aucun des départs conventionnés mentionnés ci-dessus n'est intervenu alors que les personnes concernées approchaient de l'âge de la retraite.

Question n° 5 : Quel est le montant global des enquêtes administratives, audits, consultants, médiateurs, thérapeutes et avocats chargés d'intervenir sur les sujets RH pour les deux législatures ? Pouvez-vous nous donner une comparaison par rapport à d'autres villes du canton de Vaud ?

Cette question porte sur un périmètre trop vaste pour qu'il soit possible à la Municipalité d'y répondre. Si la Commission des finances le souhaite et qu'elle est en mesure de circonscrire ses demandes à des situations plus précises ou des périodes de temps plus courtes, la Municipalité est cependant bien sûr prête à lui fournir davantage d'informations.

Il n'est de plus pas envisageable de procéder à une comparaison avec d'autres villes du canton de Vaud, de telles informations ne pouvant être demandées à ces dernières au vu de l'important travail nécessaire pour les collecter.

Question n° 6 : Quel est le montant total des crédits supplémentaires octroyés pendant les deux dernières législatures pour compenser ces postes vacants ?

Selon les informations fournies par le Service des finances, les départs conventionnés de cheffes et chefs de service n'ont fait l'objet de dépassements de crédits que dans trois cas, dont deux ont été annoncés en crédits complémentaires entièrement compensés au Conseil communal, le dépassement non annoncé portant sur un cas remontant à une dizaine d'années.

Dans les trois autres cas, l'octroi par le Conseil communal de crédits supplémentaires n'a pas été nécessaire, les indemnités de départ ayant notamment été compensées par des périodes de carence (sans Chef de service) ou des postes vacants.

Question n° 7 : Quels sont les différents coûts budgétés pour mettre en place une procédure de licenciement en bonne et due forme ?

Aucun coût n'est budgété concernant les procédures de licenciement, celles-ci étant par nature impossibles à anticiper. Il faut dans ce cadre relever que les coûts peuvent se limiter à des heures de travail internes dans les situations simples. Comme évoqué en introduction, les cas plus délicats peuvent toutefois attendre des montants importants : frais de médiation, honoraires d'avocats, versement du salaire jusqu'à la fin de la procédure judiciaire au vu de l'effet suspensif d'un recours à la CDAP. Cette dernière disposant en outre de la possibilité d'annuler la décision prise par la Municipalité ou de la condamner à verser d'importantes indemnités. Sans compter les coûts humains : tensions, impact psychologique sur les collaborateur-ric-e-s, éventuels arrêts maladie, risque de démissions, etc.

Question n° 8 : Quel est le taux de rotation moyen des salariés de la ville des deux dernières législatures ? Pouvez-vous nous donner un taux de comparaison avec d'autres villes de notre canton ?

Le taux de rotation (turnover) au sein de l'administration nyonnaise est de 8.54%. Celui-ci n'a globalement pas augmenté depuis dix ans (10.25% en 2011 ; 9.64% en 2021), mais peut faire l'objet de variations selon les années. Nous ne disposons malheureusement pas des chiffres des autres villes du canton.

2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
10.25	13.19	5.91	6.6	7.73	7.91	6.78	5.88	12.57	7.48	9.64

Question n° 9 : Quelle est l'évolution des congés maladie supérieurs à 30 jours par rapport au nombre de salariés par année ?

Le nombre d'absences prises en charge par l'assurance APG de la Ville (et donc supérieures à 30 jours) était de 11.4% en 2011 et de 13,4 % en 2021, pour une moyenne de 11.25%. Dans ce cas également, nous distinguons des variations, mais globalement pas de réelle augmentation sur les dix dernières années.

2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
11.4	13.2	12.7	10.9	11.6	8.9	10.8	9.5	10.6	10.8	13.4

MUNICIPALITÉ DE NYON

Question n° 10 : Quel est le nombre d'EPT (équivalent plein temps) et le nombre de salariés par année au cours de ces deux dernières législatures ?

	2011*	2012*	2013*	2014*	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Visages	332	340	370	375	327	336	343	401	407	417	417
EPT	326.5	302.8	325	335.7	285.2	295.5	301	346.2	349.2	353.2	356.05

* Y compris les collaborateurs de la PNR

Adopté par la Municipalité dans sa séance du 25 avril 2022.

Au nom de la Municipalité

Le Syndic :



Le Secrétaire :

Daniel Rossellat

P.-François Umiglia