

PROCÈS-VERBAUX DU

Conseil général

DE LA
VILLE DE LA CHAUX-DE-FONDS
LEGISLATURE 2004-2008

N° 15

Séance du lundi 29 août 2005, à 19h.30

Salle du Conseil général de l'Hôtel de Ville

Présidence : M. Laurent Iff.

Trente-sept conseillères et conseillers généraux sont présents.

Excusé(e)s : Mme Françoise Ducommun, M. Jean-Charles Legrix, M. Didier Leuba, M. Serge Vuilleumier.

Le Conseil communal siège *in corpore*.

Le procès-verbal n° 12 est adopté sans modification.

M. Laurent Iff, président : Mesdames et Messieurs, je suis très heureux de vous retrouver après cette période estivale et de vacances. J'espère que vous avez passé de bonnes vacances, que vous avez eu le temps de vous reposer et que vous êtes en forme pour débiter cette seconde moitié d'année politique.

Durant la pause estivale, nous avons déploré la disparition de deux personnes : tout d'abord de M. Robert Moser, ancien conseiller communal ainsi que de M. Paul-André Colomb, ancien président du Conseil général. En leur mémoire, je vous invite à vous lever et à observer une minute de silence.

Merci.

Au chapitre des démissions, j'ai reçu la lettre de Mme Céline Varin du groupe UDC. Suite à cette démission, j'ai le plaisir d'accueillir ce soir M. Hughes Chantraine qui remplace désormais Mme Varin sur les bancs UDC.

Vous avez tous reçu je crois le "coup de pouce pour majeurs" qui était disponible à l'entrée. Je pense que chacun l'a pris en passant. Si ce n'est pas encore le cas, il doit en rester encore au fond de la salle.

Avant de commencer notre ordre du jour, nous devons encore accepter le PV n° 12. Je remercie notre secrétaire de sa rédaction.

On m'a fait également part d'une demande de modification d'ordre du jour. Je ne sais pas si quelqu'un veut prendre la parole. Oui, Mme Ummel.

Mme Pierrette Ummel, lib.-PPN : Oui, M. le président, Mesdames et Messieurs, nous proposons de traiter avant le 28 octobre la résolution signée inter-partis concernant la reconnaissance de l'œuvre de Le Corbusier. En effet, le 28 octobre, sera inaugurée la Maison Blanche, fort probablement en la présence de M. le conseiller fédéral Couchepin. Il serait quand même important que le Conseil général de La Chaux-de-Fonds donne un signe fort à cette manifestation et à cette résolution que nous avons signée y a quelques mois.

M. Laurent Iff, président : L'idée est d'inverser ce point, de le mettre en tête de l'ordre du jour et de le traiter à notre prochaine séance. Est-ce que quelqu'un désire faire une remarque ? M. Musy.

M. Daniel Musy, soc. : M. le président, Mesdames, Messieurs, je pense que ce serait encore mieux de le traiter lors de la séance du 26 octobre, c'est-à-dire deux jours avant cette inauguration. Cela permettrait – je n'aime pas beaucoup ce terme – un effet médiatique bienvenu.

M. Laurent Iff, président : D'accord. M. Berberat.

M. Didier Berberat, président du Conseil communal (Instruction publique, jeunesse et affaires sociales) : Oui M. le président, Mesdames, Messieurs, le Conseil communal est tout à fait disposé à accepter. Vous êtes maître de votre ordre du jour et je trouve que cela serait une très bonne idée que nous le traitions avant le 28 octobre. Soit la prochaine fois, soit la fois suivante au plus tard.

M. Laurent Iff, président : Merci. Je ne propose pas que nous fassions non plus un vote formel, mais si cela n'appelle aucune objection de votre part, je vous propose donc que nous modifiions l'ordre du jour et que nous traitions ce point juste avant l'inauguration de la Maison Blanche pour en tirer le plus de retombées possibles.

J'ai reçu sur le bureau un bon nombre d'amendements et deux interpellations urgentes. Je vous propose que nous photocopions ces amendements et qu'ils vous soient remis en cours de séance pour éviter de perdre trop de temps à en donner lecture. Est-ce que quelqu'un s'y oppose ? Si ce n'est pas le cas, nous allons pouvoir photocopier ces documents.

Proposition d'amendement du Conseil communal

Règlement concernant le traitement et la prévoyance professionnelle des membres du Conseil communal

Art. 8 al. 2 : L'indemnité est réduite d'un tiers **à un tiers du montant défini à l'article 7 alinéa 2** lorsque le membre quittant le Conseil communal est mis au bénéfice d'une rente de ...

Postulat de M. Théo Bregnard et consorts lié au rapport sur la description, évaluation et classification des fonctions

La suppression de la prime de fidélité et du système de récompense de l'ancienneté conduit à une reconnaissance moindre de la fidélité des collaborateurs et collaboratrices de notre administration communale.

Le nouveau système proposé, notamment le prolongement – ralentissement – de la progression salariale, n'est pas à proprement parler une reconnaissance de l'ancienneté. Les autres mesures proposées ne compensent malheureusement que partiellement ces deux primes. De plus, la péjoration de la rente de pension à l'âge de la retraite pour certains collaborateurs pose des questions de fond importantes qui méritent d'être rediscutées.

Le Conseil communal est donc prié d'étudier, en collaboration avec les partenaires sociaux, la possibilité de mieux reconnaître l'ancienneté et de la fidélité de ses collaborateurs.

Amendement de M. Claude Heimo et consorts

Règlement DECF – Article 14 : Supprimé Art. 31

Interpellation de Mme Fabienne Girardin et consorts

La suppression prochaine du service commercial des Ex-SI met en péril les manifestations culturelles

La suppression prochaine du service commercial de SIM met en évidence les effets des privatisations et des restructurations liées à la course au profit.

Le POP demande donc des éclaircissements.

Cette suppression a été décidée par qui et comment ?

L'assemblée des actionnaires a-t-elle été consultée ? Cette suppression est-elle inéluctable et ne peut-on faire autrement ?

Si ce service est supprimé qu'advient-il des employés ?

Un plan social est-il prévu pour celles et ceux qui n'auront plus leur place au sein de SIM ? Quel en est la teneur ? Est-ce que les syndicats ont été informés ?

On le sait et nous le verrons encore cette fin de semaine, les employés de ce service sont mis à contribution lors de manifestations culturelles ou autres. Par exemple, La Braderie, La Plage des 6 Pompes ou la Fête de Mai, pour n'en citer que quelques unes. Quelles seront à l'avenir les conséquences de la suppression de ce service ?

Le Conseil communal peut-il nous garantir que les prestations fournies jusqu'à maintenant seront maintenues sans mettre en péril la pérennité de ces diverses manifestations qui avaient recours au service industriel ?

La qualité et le coût de ces prestations, si d'aventure elles devaient être fournies par des privés, n'auront-elles pas des incidences sur ces manifestations ? L'offre de ces prestations était une forme de soutien indirect à ces manifestations, qu'en sera-t-il à l'avenir ?

Le POP s'alarme des effets dus à une transformation d'un service public en une SA. La rentabilité qui est recherchée à tout prix n'hésite pas à dilapider des richesses irremplaçables pour la ville. Dans ce cas précis, il s'agit d'une perte nette de

compétences et de savoir-faire mis au service de la population qui disparaîtront avec les 12,8 postes supprimés, dont 4 d'apprentis.

Et pour terminer, comment comprendre que le Conseil général n'a pas été tenu au courant de ce qui se passe et que les membres de ce même Conseil ont été informés par la presse ?

Proposition d'amendement du groupe libéral-ppn au projet de règlement sur la prévoyance professionnelle des membres du Conseil communal

Article 8 al. 1 : « Lorsque, durant la période d'indemnisation, le bénéficiaire réalise un revenu issu d'une activité indépendante ou salariée **ou d'un mandat politique rémunéré**, l'indemnité brute est réduite de ce revenu brut réalisé. »

Motion de M. René Curty et consorts

Déplacements et qualité de vie dans notre ville

L'augmentation du trafic motorisé en ville provoque une dégradation de la qualité de vie. Cet état de fait est provoqué notamment par la plus grande mobilité des gens par rapport à leur lieu de résidence et de travail ainsi qu'au développement des déplacements pour les loisirs.

Certaines mesures, tant sécuritaires que qualitatives (circulation à proximité des collèges, zones 30) sont à l'ordre du jour afin de rendre notre ville plus conviviale. D'autres projets de plus grande envergure, tels qu'une zone piétonne digne de ce nom au centre ville, ne pourront néanmoins jamais voir le jour sans un itinéraire de délestage du trafic dans la zone Hôtel-de-Ville - Fritz-Courvoisier - Balance. La fermeture de la vallée des Convers au trafic de transit ne fait qu'aggraver les choses.

Un projet d'évitement routier (tunnel) entre le secteur Rue de l'Hôtel-de-Ville 72 et le secteur Rue Fritz-Courvoisier 50 aurait les avantages suivants :

- diminution de la circulation dans le secteur Grande-Fontaine - Hôtel-de-Ville - Fritz-Courvoisier
- création d'un vrai itinéraire servant à la fois au trafic interne et au transit
- proximité de l'évitement en direction du Locle au Bas-du-Reymond
- suppression de nombreux problèmes liés aux idées d'aménagement piétonnier

La Chaux-de-Fonds est probablement la seule ville de Suisse de cette importance où la totalité du trafic (interne et transit) est obligée de passer au centre ville. Toute revitalisation harmonieuse de la ville est de ce fait impossible.

Ce projet concerne le Canton de Neuchâtel vu la liaison qu'il fait entre la J20 et la J18 et est également susceptible d'intéresser le canton de Berne vu qu'il résoudrait en tout cas partiellement le problème du transit dans la vallée des Convers.

Nous demandons par conséquent au Conseil communal d'étudier avec les parties concernées les possibilités d'entreprendre ce projet novateur.

Amendement de M. Jean-Charles Legrix et consorts

Règlement concernant la prévoyance professionnelle des membres du Conseil communal

Articles 1 à 9 : pas de changement

Art. 10.1

Le présent règlement s'applique aux membres du Conseil communal **en fonction dès l'entrée en vigueur.**

Art. 10.2 : supprimé

Art. 11 et 12 : pas de changement

Si cet amendement devait être accepté, il va de soi que les prestations de la LPP versées par les Conseillers communaux déjà en fonction à la commune leur seraient restituées majorées des intérêts courus.

Interpellation urgente de M. Alain Parel et consorts

Concernant l'article paru dans la presse ainsi que l'édito du délégué aux affaires culturelles, M. Hugues Wülser

Le groupe UDC a été très désagréablement surpris de voir, qu'encore une fois, un employé de l'administration s'est permis de critiquer les choix politiques de certains conseillers généraux, qui plus est dans la presse et dans un édito dont la distribution a été ciblée.

Sauf erreur de notre part, faire une campagne politique ne fait pas partie du cahier des charges de ce responsable. Nous attendons donc du Conseil communal une remise à l'ordre de cette personne.

Quelques questions : .

- Le Conseil communal trouve-t-il normal que des employés de l'administration se prononcent sur la politique et les choix politiques ?
- Cet édito vous a-t-il été soumis avant parution ? A qui cet édito a-t-il été distribué ?

L'urgence est demandée, parce qu'à l'aube de la campagne politique et d'information qui va débiter (ou qui a débuté, c'est selon...), il serait bien que le Conseil communal définisse une fois pour toutes les règles au sein du personnel de l'administration.

Amendement du groupe UDC relatif à la demande de crédit de 750'000.- pour la sécurisation des abords et des cheminements menant aux écoles

Point 2.4.2 Coût des mesures de sécurité aux abords des collèges

Promenade, 5^e ligne : suppression du crédit de 108'000.-

Cernil-Antoine-Forges-Ouest-Endroits, 5^e ligne : suppression du crédit de 156'000.-, et 8^e ligne : suppression du crédit de 80'000.-.

Charrière, 5^e ligne : suppression des crédits de 136'000.- et de 18'000.-

Foulets, 4^e ligne : suppression des crédits de 48'000.- et de 18'000.-

M. Laurent Iff, président : Nous pouvons passer à présent à notre ordre du jour. Au point 1, nous avons différentes élections dans des commissions à faire.

VILLE DE LA CHAUX-DE-FONDS**ORDRE DU JOUR****15^e séance du Conseil général du lundi 29 août 2005****à 19h30****à l'Hôtel-de-Ville**

1. Elections dans des commissions
 - a) Election des membres de la Commission de sécurité publique (11 membres : 4 PS, 2 UDC, 2 Verts, 1 L/PPN, 1 POP, 1 R)
 - b) Election de deux membres de la Commission de collaboration intercommunale La Chaux-de-Fonds – Le Locle en remplacement de Mme Eva Fernandez Aeberhard (POP) et M. Daniel Musy (PS), démissionnaires
 - c) Election d'un membre du Comité de la Caisse de pensions du personnel communal (CPC) représentant l'employeur en remplacement de M. Jean-Charles Legrix (UDC), démissionnaire
 - d) Election d'un membre de la Commission des Services sociaux en remplacement de Mme Céline Varin (UDC), démissionnaire
 - e) Election d'un membre de la Commission de Sombaille Jeunesse en remplacement de Mme Stéphanie Vogel (R), démissionnaire
2. Rapport du Conseil communal du 17 août 2005 relatif à une demande de crédit de 740'000.- TTC pour le remplacement de la table de radiologie digestive de l'Hôpital de La Chaux-de-Fonds
3. Rapport du Conseil communal du 10 août 2005 relatif à la sécurité autour des écoles et sur le chemin des écoles (2^e étape), en réponse à la motion urgente du Groupe Libéral-PPN du 23 juin 2003 et à l'appui d'une demande de crédit de CHF 750'000.- TTC pour la sécurisation des abords et des cheminements menant aux écoles
4. Rapport du Conseil communal du 17 août 2005 relatif à la prévoyance professionnelle des Conseillers communaux
5. Rapport du Conseil communal du 17 août 2005 relatif à la description, à l'évaluation et à la classification des fonctions de l'administration communale et à la politique de rémunération

6. Motion de M. Pierre-Alain Borel et consorts déposée le 28 juin 2004 « *Pour la création de commissions intercommunales* »
7. Motion de MM. Philippe Laeng, Laurent Iff et consorts déposée le 26 octobre 2004 invitant le Conseil communal à entreprendre une étude concernant le déneigement (+ amendement)
8. Projet de résolution interpartis déposé le 23 novembre 2004 exprimant la volonté du Conseil général de manifester publiquement son soutien à toute démarche de promotion de l'œuvre de Le Corbusier, notamment pour que la Maison-Blanche figure au patrimoine mondial de l'UNESCO
9. Motion de M. Serge Vuilleumier et consorts déposée le 23 novembre 2004 « *Journée Portes ouvertes* »
10. Projet d'initiative de M. Jean-Pierre Veya et consorts déposé le 2 février 2005 « *Péréquation intercommunale des recettes des personnes morales* »
11. Projet de résolution de Mme Pascale Gazareth, MM. Philippe Lager, Daniel Musy et consorts déposé le 23 février 2005 « *Pas d'ACGS à La Chaux-de-Fonds !* »
12. Motion de M. Laurent Iff et consorts déposée le 23 février 2005 « *Stoppons la fermeture des petits commerces en ville* »
13. Motion de M. Philippe Lager et consorts déposée le 28 avril 2005 « *Ver(t)s les 30 kilomètres à l'heure* »
14. Motion de MM. Marc-André Nardin, Laurent Iff et consorts déposée le 28 avril 2005 priant le Conseil communal d'établir une statistique de l'évolution des effectifs des services communaux

CONSEIL COMMUNAL

Elections dans les commissions

Commission de sécurité publique :

Mme Mariette Mumenthaler et M. Philippe Lager, Les Verts, M. Henri Dafflon, L/PPN, M. Julien Semperboni et Mme Valérie Laubscher, UDC, M. André Greub, POP, M. Joaquim Padilla, Rad.

M. Pierre-Alain Borel, soc. : M. le président, malheureusement, notre parti n'ayant pas pu réunir son assemblée générale dans les délais qu'il aurait fallu, nous n'avons pour l'instant personne à proposer.

Commission de collaboration intercommunale La Chaux-de-Fonds – Le Locle

Mme Pascale Gazareth, POP, Mme Evelyne Sester, soc.

Comité de la Caisse de pensions du personnel communal (CPC) :

M. Hughes Chantraine, UDC

Commission des Services sociaux : M. Hughes Chantraine, UDC

Commission de Sombaille Jeunesse : Mme Francine Houriet



VILLE DE LA CHAUX-DE-FONDS

RAPPORT DU CONSEIL COMMUNAL

relatif à une demande de crédit de Fr. 740'000.- TTC
pour le remplacement de la table de radiologie digestive
de l'Hôpital de La Chaux-de-Fonds

(du 17 août 2005)

AU CONSEIL GENERAL
DE LA VILLE DE LA CHAUX-DE-FONDS

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

Ce rapport a pour objet la demande de remplacement de notre table de radiologie digestive et polyvalente datant de 1990.

Définitions

RAYONS X

Les rayons X sont, comme la lumière visible, des ondes électromagnétiques, mais de longueur d'onde beaucoup plus courte, et de ce fait invisibles et ne pouvant être détectées par aucun de nos sens. Si la lumière est réfléchie, en particulier par le corps humain, les rayons X, eux, ont la propriété de traverser la matière, y compris la matière vivante. Lorsqu'ils passent à travers le corps, les rayons X sont absorbés de manière différente par les divers organes et tissus. C'est ainsi que les poumons qui contiennent de l'air sont beaucoup plus perméables que l'abdomen composé d'eau et de tissus, ce dernier l'étant davantage que les os composés de calcium. Ces différences d'absorption permettent donc de visualiser l'intérieur du corps et de l'examiner en transparence.

TUBE À RAYONS X

C'est une sorte d'ampoule où les filaments (électrodes), soumis dans des conditions particulières à une différence de potentiel électrique importante, donnent naissance aux rayons X. Ces derniers sont confinés dans un blindage métallique pour y être focalisés par une petite fenêtre aménagée dans cette protection. Le faisceau de rayons X est encore délimité plus précisément par des diaphragmes en plomb, de manière à ce que seule la zone à examiner soit soumise aux rayons X.

RADIOSCOPIE

La radioscopie est le terme utilisé pour nommer l'utilisation des rayons X en temps réel sur écran de télévision pour la visualisation des organes. Grâce à l'amplificateur de brillance, nous utilisons les rayons X produits par le tube radiologique, lorsque l'observation du mouvement est nécessaire ou quand il s'agit de visualiser parfaitement les gestes pratiqués, par exemple lors d'une intervention.

RADIOPROTECTION

Il est important de minimiser autant que possible l'exposition des tissus aux rayonnements ionisants. Les normes de radioprotection constituent ainsi des mesures strictes qui régissent les conditions dans lesquelles les professionnels de santé exercent leurs activités.

Ces normes ont trait notamment aux sources de radiation (conformité des appareils radiologiques), aux installations (plombage des locaux, périmètre interdit, etc.), à la limitation de l'irradiation (réduction du nombre d'exams et des temps d'exposition) et à la surveillance médicale des personnes professionnellement exposées.

Considérations médicales

Cet appareil est utilisé pour de nombreux examens, essentiellement digestifs (d'où sa dénomination d'appareil de radiologie digestive), à savoir

- transit hypopharyngo-oesophago-gastro-duodéal (visualisation système du digestif haut),
- entérocyse (visualisation système du digestif moyen – intestin grêle),
- lavement baryté (visualisation système du digestif bas – gros intestin),
- endoscopie rétrograde cholédo-pancréatique, en collaboration avec le gastro-entérologue (visualisation des voies biliaires),
- urographie intraveineuse (visualisation du système urinaire – reins, uretères et vessie),
- cysto-urétrographie de miction (visualisation du système urinaire bas – urètre et vessie),
- hystéro-salpingographie (visualisation du système reproducteur féminin),
- phlébographie (visualisation du système veineux),
- arthrographie (étude des articulations),
- myélographie, parfois couplée au scanner (étude des nerfs rachidiens),

- fistulographie (étude des communications pathologiques entre la peau et les organes/cavités du corps humain),
- pose de filtres caves dans les cas de thromboses des membres inférieurs,
- pose de pacemakers provisoires,
- dacryographie, en collaboration avec le service d'ophtalmologie (visualisation des voies lacrymales),
- synoviorthèses, en collaboration avec le service de rhumatologie (traitement de certains types de rhumatismes articulaires par injection de produits radioactifs au sein même de la capsule articulaire).

Ce nouvel équipement n'amènera pas de modifications substantielles ou de développements particuliers des activités du service. Néanmoins et du fait des améliorations technologiques apportées depuis 15 ans dans le cadre de l'imagerie médicale, ce nouvel appareil permettra de :

- obtenir des images radiologiques de haute définition ;
- diminuer la dose de rayonnement infligée aux patients (20 à 30% en moyenne);
- réaliser des images numériques des membres inférieurs totaux et du rachis complet ;
- améliorer les conditions de travail du personnel de radiologie (cette installation très fonctionnelle permet notamment un accès facilité au patient par les deux côtés de la table d'examen, ce qui est un avantage significatif en termes de prévention des dorsalgies chez les collaborateurs lors de la manutention des patients.

Exemple de table radiologique digestive et polyvalente



Les examens de la colonne vertébrale complète ainsi que les images des membres inférieurs totaux (du bassin aux pieds) relèvent souvent d'indications orthopédiques portées chez les jeunes patient(e)s, les adolescents. Il est donc important que le nouvel appareil délivre une dose de rayonnement minimale lors de ces examens.

Ce système n'a pas d'alternative, ceci malgré les multiples technologies diagnostiques à disposition au sein de l'établissement (ultrason, scanner, angiographie, etc.) ; il reste indispensable pour tout hôpital de soins aigus.

Considérations techniques

Environ 700 examens sont réalisés par année pour un temps moyen d'utilisation de l'ordre de 45 à 60 minutes par cas. L'installation actuelle accuse 15 ans d'utilisation, ce qui représente un maximum en regard de la durée de vie moyenne pour ce type d'équipement. Les pannes sont de plus en plus fréquentes et notre fournisseur n'offre désormais plus de garantie pour la livraison des pièces détachées. Il devient donc indispensable d'assurer son renouvellement.

Comparé à une installation de radiographie standard, ce système a la particularité d'être, comme son nom l'indique, télécommandé. En effet, les examens réalisés sur cet appareil sont en principe des examens où il est nécessaire d'utiliser la radioscopie durant plusieurs minutes ; il est donc primordial d'assurer la protection des praticiens et d'utiliser la fonction « télécommande » de l'installation. Cette fonctionnalité permet aux opérateurs de se protéger des rayonnements derrière une vitre plombée, et de garder ainsi le contact visuel avec le patient pour réaliser les manœuvres de centrage/positionnement nécessaires à la réalisation des clichés radiologiques.

L'installation peut en outre être utilisée pratiquement comme une salle de radiographie standard. Ainsi, toute la gamme des radiographies osseuses peut être réalisée avec cet équipement, ce qui permet de pallier les manques lors de fortes affluences de patients mais également lors de pannes et/ou maintenance de notre équipement de radiographie standard. Cet équipement assure donc de surcroît la redondance nécessaire au bon fonctionnement du service.

Demande formulée pour 2004

Cette demande a été acceptée par la Commission de l'hôpital dans le cadre du budget 2004. L'accord du canton a été donné par lettre du 20 décembre 2004 et confirmé par courrier du 6 juin 2005.

Un nouvel aval de la Commission de l'hôpital a été sollicité par voie informatique. Les avis se sont exprimés favorablement, dans la continuité de ce qui avait été décidé par la Commission sortante moyennant une ultime consultation de l'Etat concernant l'impact de la mise en chantier de l'EHM sur cette acquisition.

Pour le Conseil d'Etat, comme pour la Commission et notre Conseil, et sachant que la mise sur pied de l'EHM se déroulera entre l'automne 2005 et le printemps 2006, il apparaît indispensable de pouvoir d'ores et déjà procéder à l'acquisition de ce nouvel appareil et de ne pas attendre plus longtemps. En effet, un certain

temps sera nécessaire aussi bien à la constitution de l'EHM et à son rodage qu'à la concrétisation de l'acquisition en question. Or, notre hôpital doit maintenir son rôle d'hôpital de soins aigus et donc assurer le fonctionnement de son service d'imagerie médicale durant ces délais.

L'EHM reprendra bien sûr l'investissement et les charges financières de cette acquisition dans le cadre du transfert du patrimoine mobilier de l'hôpital.

Conséquences sur les finances

Le montant du crédit figure dans le budget d'investissement 2004, au chapitre des crédits à solliciter.

La charge financière s'élèvera à environ Fr. 83'500.- par an et sera entièrement prise en compte par le canton. Aucune autre subvention n'est envisageable.

Conséquences sur les ressources humaines

Dans le cadre de ce renouvellement d'équipement, il n'est prévu aucune augmentation ou diminution du personnel à disposition.

Rapprochement et collaboration avec Le Locle

Aucun, hormis celui fixé par la planification hospitalière cantonale.

Éléments relatifs au développement durable

Le marché des dispositifs médicaux est un secteur très réglementé tant au niveau fédéral, européen qu'au niveau international. La protection des patients et des utilisateurs est particulièrement développée (réduction des doses et protection de rayonnements ionisants émis). Les fournisseurs conformes aux critères de la norme ISO 14001 prennent en compte les aspects environnementaux de la conception au recyclage des équipements.

Conclusion

Le besoin financier global pour l'acquisition de cet équipement s'élève à **Fr. 740'000.- TTC**, travaux d'aménagement et de réfection des locaux compris (Fr. 120'000.-).

Ce crédit permettra de remplacer notre équipement actuel et de poursuivre ainsi les investigations et examens indispensables dans le cadre de la mission dévolue à notre établissement de soins aigus.

Le fournisseur de l'appareil n'a pas encore été déterminé. Son choix fera l'objet d'une mise en concurrence et devra respecter les conditions liées aux marchés publics. Dans toute la mesure du possible, il sera recherché une adjudication à un prix inférieur à celui mentionné.

Malgré la prochaine mise sur pied de l'EHM, notre Conseil souhaite que la procédure d'acquisition puisse commencer, sachant que l'investissement et les charges seront reprises par le nouvel établissement dans le cadre du transfert du patrimoine mobilier de l'hôpital.

En conséquence, nous vous remercions, Monsieur le Président, Mesdames les Conseillères générales, Messieurs les Conseillers généraux, de bien vouloir accepter ce crédit en votant l'arrêté suivant.

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL

Le Président:
Didier Berberat

Le Chancelier:
Sylvain Jaquenoud

LE CONSEIL GENERAL

DE LA VILLE DE LA CHAUX-DE-FONDS

vu un rapport du Conseil communal

arrête :

Article premier.- Un crédit de Fr. 740'000.- est accordé au Conseil communal pour le remplacement de la table de radiologie digestive de l'Hôpital de La Chaux-de-Fonds.

Article 2.- La dépense sera amortie au taux de 12,5% annuellement sur la valeur d'acquisition pour l'équipement médical (Fr. 620'000.-) et de 5% annuellement sur la valeur d'acquisition pour les travaux d'aménagement et de réfection des locaux (Fr. 120'000).

Article 3.- Le Conseil communal est autorisé à contracter les emprunts nécessaires à cet investissement.

Article 4.- Le Conseil communal est chargé de l'exécution du présent arrêté après les formalités légales.

M. Emile Saison, Les Verts : M. le président, Mesdames, Messieurs, les Verts accepteront la demande de crédit de Frs 740'000.- demandée pour le remplacement de la table de radiologie digestive et polyvalente.

Si nous comprenons qu'avec l'EHM à notre porte il est important que notre Hôpital soit équipé d'appareils modernes afin de garder sa mission d'hôpital de soins aigus, nous pourrions toutefois nous demander si nous ne sommes pas amenés à penser qu'il serait peut-être utile de repousser cet investissement important, d'autant que les finances actuelles de l'Etat et des communes ne sont pas excessivement brillantes. D'autre part, est-ce que cet investissement sera touché par le récent arrêté du Conseil d'Etat ?

M. Marc Schafroth, UDC : M. le président, Mesdames, Messieurs, le groupe UDC a pris connaissance avec intérêt, mais aussi avec étonnement du rapport demandant un crédit de Frs 740'000.- pour une table de radiologie digestive. Intérêt, car sensible à notre établissement hospitalier qui malgré ce que l'on peut parfois entendre est un établissement performant et reconnu. Etonnement, car près de trois mois après la votation acceptée sur l'EHM et à quelques semaines de sa mise en application, cette demande est surprenante.

Bien que l'EHM reprenne cet investissement et ces charges, nous ne pouvons pas comprendre un tel empressement. Empressement pas totalement expliqué voire même inexplicable si nous prenons en compte le fait que le fournisseur n'est pas encore déterminé et qu'une procédure de mise en concurrence liée aux marchés publics doit encore être effectuée. Ce rapport donne l'impression de mettre le char avant les bœufs.

Certes, cet appareil a atteint l'âge raisonnable de quinze ans. Certes le montant du crédit figure au budget déjà annoncé d'investissement 2004, et là encore nous nous étonnons ! Pourquoi l'avoir repoussé et maintenant présenter ce rapport ? A l'heure où le Conseil communal annonce que les finances de la Ville ne sont plus alarmantes mais carrément catastrophiques, le groupe UDC estime qu'il est incohérent de présenter une demande de crédit pour notre Hôpital à quelques pas de sa reprise par l'EHM. Ou alors, avons-nous peur de quelque chose ? Mais de quoi ? Que l'EHM ne fasse pas cet investissement ? Si tel devait être le cas, il faudrait alors comprendre que le Haut du canton s'est une nouvelle fois fait blouser, mais cette fois par l'EHM. La seule crainte que nous serions en droit de réellement avoir aujourd'hui, c'est qu'à la projection faite sur les finances de l'Etat, ce dernier revienne sur sa position et ne rembourse pas cette dépense qui serait alors une dépense difficilement justifiable devant la population.

Au vu de ce qui précède, le groupe UDC demande au Conseil communal de bien vouloir retirer son rapport. Dans le cas contraire, le groupe refusera le rapport. Merci de votre attention.

Mme Pierrette Ummel, lib.-PPN : M. le président, Mesdames et Messieurs. Comme d'habitude puisque les différentes étapes des commissions ont été franchies, nous accepterons le rapport et la demande de crédit. Comme d'habitude depuis quelques temps, nous demandons au Conseil communal de nous dire dans quelle

phase d'installation se trouve l'EHM et aussi comment se feront les demandes de crédit lorsque celui-ci sera fonctionnel. Je vous remercie.

M. Jean-Pierre Veya, POP : Oui, très brièvement, M. le président, Mesdames et Messieurs. En fait, je crois que la seule question surprenante ou d'actualité, c'est celle qu'a posée M. Saison. J'avais sur mon bureau ce matin au travail l'arrêté du Conseil d'Etat qui est sorti hier. Est-ce que ce type d'investissement est concerné par cet arrêté du Conseil d'Etat, étant donné que finalement l'Etat a donné son accord ou son engagement au mois de juin ? Pour moi, c'est la seule question qui reste suite au processus habituel d'acceptation de ce type de rapport.

Mme Annie Clerc-Birambeau, soc. : M. le président, Mesdames, Messieurs, le parti socialiste acceptera la demande relative à un crédit de Frs 740'000.- toutes taxes comprises pour le remplacement de la table de radiologie digestive. Il ne conteste pas les avancées technologiques et la nécessité de remplacer un appareil datant de 1990. Il approuve la démarche permettant ainsi à l'Hôpital de la Ville de maintenir son rôle d'hôpital de soins aigus et donc de maintenir un service d'imageries médicales de qualité.

Néanmoins, nous nous sommes posé un certain nombre de questions. Compte tenu des progrès technologiques, le système d'un leasing a-t-il été analysé ? Et quelles en ont été les conclusions ?

Dans le cadre du développement durable, vous nous informez que le fournisseur du nouvel appareil prend en compte les aspects environnementaux de la conception au recyclage, mais qu'en sera-t-il de l'ancien appareil ? Le coût du démantèlement et du recyclage des éléments a-t-il été pris en compte dans le crédit demandé ?

Troisième question, les considérations techniques et médicales nous expliquent le bien-fondé de l'achat, mais nous ne trouvons aucun détail expliquant les Frs 120'000.- liés aux travaux d'aménagement. Quels seront-ils ?

Dernière question, le crédit en réalité affecté sur le budget 2004 a-t-il été explicitement reporté sur le budget 2005 ?

Compte tenu que l'EHM reprendra cette acquisition et les charges financières qui s'y rattachent – du moins nous l'espérons – nous accepterons, après réponses à nos questions, ce rapport.

M. Philippe Laeng, rad. : M. le président, Mesdames, Messieurs. Le groupe radical acceptera ce rapport puisque cet appareil est nécessaire aux compétences de notre Hôpital dans le réseau cantonal. D'ailleurs ces achats ne sont pas directement de notre ressort, mais plutôt de celui de l'Etat. De plus la commission de l'Hôpital était favorable à cet achat.

Nous aurons toutefois deux questions. La première : les investissements actuels seront-ils pris en compte à 100% lors du transfert de l'Hôpital de La Chaux-de-Fonds à l'Etat ? Et y aura-t-il des pertes comptables lors de ce transfert ? Merci de votre attention.

M. Laurent Iff, président : Merci. Mme Stähli-Wolf pour le Conseil communal.

Mme Claudine Stähli-Wolf, conseillère communale (Affaires culturelles, sports et santé) : M. le président, Mesdames, Messieurs, je remercie tous les groupes de l'intérêt qu'ils ont porté à ce dossier et des interrogations qu'ils ont mises en discussion dans cet hémicycle. Pour rassurer tout le monde, nous commencerons par régler la question de l'arrêté du Conseil d'Etat. Suite à la consultation de la commission de l'Hôpital par courriel, un commissaire a demandé que nous fassions confirmer l'autorisation de cette dépense par le Conseiller d'Etat lui-même. Je l'ai donc dérangé par mail et il nous a répondu qu'il autorisait formellement cette dépense. Donc la dépense de ces Frs 740'000.- TTC ne tombe pas sur le coup de l'arrêté du Conseil d'Etat et est formellement autorisée. Le Conseil communal estime d'ailleurs que ceci s'inscrit dans le développement de l'Hôpital. Depuis que l'EHM est en discussion, l'Etat a, à réitérées reprises, confirmé le rôle de notre Hôpital qu'il s'agisse de la planification de 1999 ou du rapport et de la constitution de l'EHM proprement dit où le rapport confirmait que notre Hôpital serait un centre principal pour les Montagnes neuchâteloises. Donc la demande de crédit de ce jour s'inscrit dans cette opération. Le Conseil d'Etat a accordé plusieurs fois ce crédit. Une remarque de la porte-parole du parti socialiste est néanmoins fondée. Nous aurions dû formellement annoncer que la dépense n'ayant pas été faite en 2004, nous la ferions en 2005. Mais le Conseil communal et l'Hôpital ont pris la peine de vérifier si les crédits qui avaient été accordés par l'ancien régime étaient repris par le nouveau. Donc c'est vraiment un crédit qui a été confirmé plusieurs fois. Néanmoins, nous aurions dû annoncer au budget 2005 que ce crédit allait venir.

Dans l'intervention du porte-parole de l'UDC qui manifeste son étonnement, vous nous permettrez de manifester également le nôtre. Le Conseil d'administration de l'EHM va être désigné à la fin du mois d'août - il sera constitué - et le processus va prendre une année *grosso modo* et pas quelques semaines. Dans l'intervalle, l'Hôpital de La Chaux-de-Fonds se doit de poursuivre son évolution, de poursuivre sa structuration. Beaucoup de restructurations se font à l'interne de l'Hôpital pour le rendre plus performant et des acquisitions sont nécessaires parmi lesquelles cette table de radiologie digestive qui est un élément relativement basic pour un Hôpital de soins aigus de type A.

Vous vous posez la question de savoir si nous avons peur de perdre quelque chose. Non. L'engagement de l'Etat, je l'ai dit, a été confirmé à réitérées reprises, et l'EHM ne pourra pas renoncer à reprendre les acquisitions qui ont été ainsi acceptées. L'Etat ne risque donc pas de ne pas accepter cet investissement.

La raison pour laquelle le fournisseur n'est pas déterminé, c'est que le montant demandé entre dans les marchés publics. Et nous nous devons de suivre la procédure, même s'il y a très peu de maisons à même de nous fournir cet objet. Nous faisons toujours une ouverture de marché. C'est la base et nous ne pouvons pas la faire raisonnablement avant d'avoir le crédit, parce que c'est un travail très important pour les entreprises et nous ne pouvons pas leur demander de soumissionner sans avoir la certitude que nous pourrions leur répondre positivement ou négativement.

M. Schafroth, vous vous êtes encore inquiété de savoir pourquoi nous avons repoussé et pourquoi nous présentions soudain. Nous n'avons pas repoussé. L'Etat a mis relativement longtemps pour nous répondre puisque c'était un objet 2004 pour lequel nous avons eu la première réponse le 20 décembre 2004. Donc nous n'avons

pas repoussé, mais l'Etat a mis un certain temps à nous répondre. A partir du moment où nous avons eu la confirmation en juin, le dossier a été préparé et donc il n'y a ni précipitation, ni retard de la part de l'autorité communale.

Je remercie Mme Ummel de son soutien.

Où en est l'EHM ? Je vous l'ai dit.

Comment se feront les demandes de crédit ? Eh bien, pour l'instant, l'objet n'existant pas, il est très difficile de savoir comment ça fonctionnera. Mais aussitôt que nous aurons des informations plus précises, nous aurons l'occasion d'en informer votre Conseil. Dans tous les cas de figure, le Conseil communal devra venir avec un rapport au Conseil général et nous aurons l'occasion d'aborder ces questions à ce moment-là.

La question du leasing, Mme Clerc. Le leasing est interdit par le Conseil d'Etat. Nous avons acquis toute une série d'objets informatiques en leasing qui rendaient les investissements peu lisibles. L'Etat a décidé que le leasing n'était pas autorisé. Parce que cela permet aux hôpitaux d'acquérir très facilement des appareils qui sont chers à l'usage. Le Conseil d'Etat a très rapidement mis le haut-là pour garder le contrôle et pouvoir finaliser sa planification de manière tout à fait transparente.

Les anciens appareils sont repris par le fournisseur du nouvel appareil. C'est une règle. Cela fait partir du crédit qui vous est demandé bien entendu. Il les reprend, il intègre la reprise de l'appareil dans sa soumission. C'est lui qui se charge de le démonter et de le recycler. Si nous avons des demandes parfois de dons d'appareils, nous y souscrivons volontiers, sachant que les personnes à qui nous donnons ces vieux appareils ne trouveront pas forcément très longtemps les pièces de remplacement dont elles pourraient avoir besoin.

Concernant les Frs 120'000.-, je me suis fait dire très précisément ce qu'étaient ces Frs 120'000.-. Il s'agit d'une remise à niveau complète de la salle où sera installée cette table de radiologie digestive. Il s'agit de reprendre la climatisation, de mettre en conformité l'électricité pour la classe 4 qui concerne cet appareil, refaire les sols, les plafonds, la peinture et un socle. C'est cela les Frs 120'000.- pour lesquels nous n'avions pas donné de détails, en effet.

Deux questions de M. Laeng. Le transfert du patrimoine de l'Hôpital de La Chaux-de-Fonds se fera à l'EHM et pas à l'Etat et le calcul a été fait avec tous les appareils et tous les investissements qui ont été pris en compte. Il n'y aura en principe pas de perte comptable. En tout cas, nous y veillerons.

Je vous remercie de bien vouloir accepter cet investissement qui est nécessaire à notre Hôpital afin qu'il s'inscrive qualitativement bien dans l'EHM futur. Je vous remercie de votre attention.

M. Laurent Iff, président : Merci. M. Schafroth.

M. Marc Schafroth, UDC : M. le président, Mesdames, Messieurs. Lorsque je parle de quelques semaines dans l'intervention du groupe UDC, c'est sur une reprise du rapport du Conseil communal qui annonce que "la mise sur pied de l'EHM se déroulera entre l'automne 2005 et 2006". Donc c'est là-dessus que le groupe UDC s'est appuyé pour parler de "quelques semaines".

M. Laurent Iff, président : Merci. Mme Stähli-Wolf.

Mme Claudine Stähli-Wolf, conseillère communale (Affaires culturelles, sports et santé) : M. le président, je n'ai pas mon texte en tête, mais l'entrée en vigueur officielle de l'EHM est prévue au 1^{er} juillet 2006. La formulation qui a été adoptée dans ce rapport était sensée expliciter que ça prendrait un certain temps. Il y a peut-être des étapes qui pourront déjà être concrétisées et des transferts qui pourront déjà avoir lieu. Mais sur la globalité, bien sûr, il était visé au 1^{er} janvier 2006, mais c'est assez peu raisonnable.

M. Laurent Iff, président : Merci. La parole n'étant plus demandée, mais l'entrée en matière étant combattue, je vous propose tout d'abord de voter l'entrée en matière. Je prie donc celles et ceux qui acceptent l'entrée en matière de le faire savoir en levant la main.

L'entrée en matière est acceptée par 27 voix contre 7 oppositions.

M. Laurent Iff, président : Je vous propose à présent de passer au vote de l'arrêté. Art. 1, art. 2, art. 3, art. 4. Je prie celles et ceux qui acceptent l'arrêté de le faire savoir en levant la main.

L'arrêté est accepté par 26 voix contre 7 oppositions.

M. Laurent Iff, président : Je vous propose de passer au point de l'ordre du jour suivant. Mme Pizzolon.



VILLE DE LA CHAUX-DE-FONDS

RAPPORT DU CONSEIL COMMUNAL

relatif à la sécurité autour des écoles et
sur le chemin des écoles (2^e étape), en réponse à la motion urgente du Groupe
Libéral-PPN du 23 juin 2003 et à l'appui d'une demande de crédit de CHF
750'000.- TTC pour la sécurisation des abords et des cheminements menant aux
écoles

(du 10 août 2005)

AU CONSEIL GENERAL
DE LA VILLE DE LA CHAUX-DE-FONDS

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

Introduction

En date du 25 octobre 2004, votre Conseil acceptait, par 37 voix sans opposition, un crédit de CHF 51'000.- pour la pose, le rehaussement et la réparation de barrières situées autour de différents collèges. Il prenait également acte, à l'unanimité, de notre rapport d'informations intermédiaire du 4 octobre 2004, apportant une première réponse partielle à la motion urgente libérale-PPN du 23 juin 2003 relative à la sécurité autour des collèges (PV CG 2004-2008 n°4, pp. 214-249).

Le présent rapport apporte maintenant une réponse complète à cette motion et vous soumet une demande de crédit de CHF 750'000.- pour une deuxième étape de travaux destinée à sécuriser les abords de certains collèges ainsi que les cheminements qui y mènent.

Comme vous le savez, les différents services communaux, dont font partie les écoles, se préoccupent depuis très longtemps de la sécurité scolaire des enfants qui nous sont confiés. Chaque année, un grand nombre de mesures sont prises tant à l'intérieur des bâtiments scolaire qu'à l'extérieur de ce ceux-ci pour améliorer la sécurité des enfants, tout en étant malheureusement conscients que le risque zéro n'existe pas.

Nous vous rappelons également qu'un certain nombre de mesures ont été énumérées dans le cadre du rapport du 4 octobre 2004, mesures sur lesquelles

nous ne reviendrons pas. Entre-temps, d'autres mesures ont encore été prises, notamment au niveau de l'Office des sports en ce qui concerne la sécurisation des terrains de sports.

Réponse à la motion urgente libérale-PPN du 23 août 2003 relative à la sécurité aux abords des collèges

RAPPEL

Comme déjà signalé dans le rapport du 4 octobre 2004, le Groupe Libéral-PPN, par MM. Frédéric Hainard et Laurent Iff, a déposé, le 23 août 2003, une motion avec clause d'urgence qui a été tacitement approuvée le jour même de son dépôt par votre Autorité (PV CG 2000-2004 n°40, pp. 3399 et 3481 à 3485). Cette motion a la teneur suivante :

Motion du Groupe Libéral-PPN avec clause d'urgence (23 juin 2003)

Sécurité aux abords des collèges

Sur demandes des représentants du Parti Libéral PPN à la commission scolaire, il a été récemment traité du lancinant problème de la sécurité aux abords des collèges. L'officier de circulation de la police locale a eu l'occasion de faire le point de la situation de chaque établissement. Si la majorité d'entre eux est considérée, par l'autorité politique, comme ne présentant pas de problèmes particuliers, certains sont répertoriés pour un, voire plusieurs dangers.

Le cas du collège de l'ouest où le parage a été, il y a peu de temps et sur demande des enseignants, à nouveau autorisé sur les routes qui le bordent nous paraît démonstratif du manque de coordination en matière de sécurité aux abords des collèges !

Malheureusement, quelques jours après la séance de la commission, un enfant scolarisé à l'école enfantine est décédé d'un tragique accident aux abords du collège de la Charrière, sur la rue du Marais.

Le Conseil Communal est prié, dans l'urgence, de présenter au Conseil Général un rapport mentionnant pour chaque collège :

- 1. Les risques potentiels en matière d'accident.*
- 2. Les mesures à prendre pour limiter la vitesse (chicanes, gendarmes couchés et autre).*
- 3. L'introduction de zones de chargement pour les parents qui déposent leurs enfants en voiture.*
- 4. L'interdiction générale de s'arrêter aux abords des collèges pour déposer les enfants en dehors des zones prévues.*
- 5. L'interdiction générale de stationner dans les cours de collèges, en semaine, le soir ou les week-end.*
- 6. Une limitation générale de la vitesse à 30 Km/h sur toutes les routes qui bordent les collèges.*
- 7. Le renforcement de la présence policière prévue pour permettre d'appliquer ces mesures.*

L'urgence est demandée puisque ces mesures doivent être mises en vigueur d'ici le mois de juillet 2004, soit pour l'année scolaire 2004-2005.

Le rapport précité a apporté quelques premiers éléments de réponse à cette motion, notamment en mentionnant les mesures déjà prises par les Ecoles, par la Police locale, par l'Office des sports ainsi que par notre Conseil. Il a également détaillé les résultats de l'enquête envoyée à tous les parents d'enfants fréquentant les Ecoles enfantine, primaire et secondaire, enquête qui a enregistré un taux de réponse très important d'environ 90% (4'300 réponses sur 4'800 envois).

RÉPONSE AU POINT 1 DE LA MOTION : LES RISQUES POTENTIELS EN MATIÈRE D'ACCIDENT

En ce qui concerne l'évaluation des risques potentiels aux abords des écoles, l'enquête précitée auprès de tous les parents a été conduite par la Direction des écoles en 2004. Le concept de sécurisation des abords des collèges s'est appuyé sur les résultats de cette enquête. Ont été prises en compte les cartes indiquant tous les carrefours et segments de rues signalés au moins dix fois comme dangereux. Les autres points mentionnés moins de dix fois comme dangereux ont cependant tous été examinés par les services et certains ont été également pris en compte. Au surplus, nous vous renvoyons pour le détail de cette enquête à notre rapport du 4 octobre 2004 (PV CG 2004-2008 n°4, pp. 222 à 227).

Nous précisons que les mesures constructives que nous vous proposons au point 2.3 s'appuient sur les résultats de cette enquête.

RÉPONSE AUX POINTS 2 ET 6 DE LA MOTION : LES MESURES À PRENDRE POUR LIMITER LA VITESSE (CHICANES, GENDARMES COUCHÉS ET AUTRE) ET UNE LIMITATION GÉNÉRALE DE LA VITESSE À 30 KM/H SUR TOUTES LES ROUTES

Pour assurer la sécurité aux abords de tous les collèges, le Service d'urbanisme a fixé le cahier des charges suivant :

- Etude de mesures propres à assurer la meilleure sécurité possible aux abords immédiats des collèges.
- Etude de mesures propres à sécuriser dans toute la mesure du possible les cheminements des écoliers, en éliminant les points dangereux signalés par l'enquête auprès des parents.

Le Service d'urbanisme, en collaboration avec l'Ingénieur communal, a donc cherché à mettre en place une batterie de mesures techniques, adaptables à chaque collège mais présentant une unité conceptuelle et visuelle, afin de créer chez les automobilistes des comportements réflexes de prudence à l'approche de la signalétique mise en place. Cette batterie de mesures est la suivante :

- Mise en zone 30 km/h des abords des collèges et des principaux cheminements des écoliers.
- Réalisation de marquages particuliers des passages pour piétons devant et autour des collèges [bitume de couleur, « kits-écoles » (pictogrammes indiquant un signal de danger collés sur le bitume), trottoirs continus, trottoirs avancés].
- Signalisation des entrées de zone 30 km/h par des trottoirs continus ou des bandes de bitume coloré, voire par de véritables « portes » ayant un effet de

rétrécissement optique de la largeur de la chaussée. Malgré son efficacité, ce type de dispositif est cependant à utiliser avec modération en raison des difficultés de déneigement qu'il crée.

Le choix des dossiers prioritaires s'est porté sur les collèges du centre-ville, en fonction de la gravité des dangers signalés par les parents et corroborés par les services communaux. Nous avons ensuite pris en compte les autres projets communaux (grands travaux de réfection de canalisations, nouvelles constructions, mesures sur le trafic, etc.)

Sur la base de ces critères, la sécurisation des collèges suivants a été étudiée :

- **Collège de la Charrière**, en liaison avec la nouvelle entité scolaire qui vient d'être mise en place dans l'ancien collège des Arts et Métiers (Collège des Maronniers), à la rue du Collège 6 (nous pensons au « repas de l'écolier » en particulier) et avec la zone 30 km/h du quartier de l'Industrie, en projet.
- **Collège de la Promenade**, en raison des dangers particuliers liés au passage du train des CJ sur la rue du Manège.
- **Collèges de Cernil-Antoine, Ouest, Forges et Endroits**, en liaison avec la future halle de gymnastique en projet à la rue Numa-Droz (en face de l'Usine électrique). Le cheminement des écoliers tient compte de la liaison de cette halle avec les collèges des Forges et de l'Ouest. L'étude a donc été étendue à ces derniers. Pour répondre à la demande de ses enseignants, la sécurité aux abords du collège des Endroits a également été étudiée, ce qui permet de réaliser en même temps toutes les mesures concernant ces quartiers ouest.
- **Collège des Foulets** (en lien avec un projets de nouvelle zone 30 km/h demandée par les habitants du quartier des Montagnons).
- Pour les **collège de la Citadelle et des Marronniers**, des mesures ont été étudiées dans un autre contexte et réalisées durant l'été 2005 sur la base des crédits prévus pour divers aménagements urbains ou pour la réalisation de zones 30 km/h.

Détail des mesures par collège

Collège de la Charrière :

- Mise en zone 30 km/h des rues de la Charrière et du Marais, en lien avec la zone 30 km/h prévue pour le quartier de l'Industrie, ainsi qu'un segment de la rue du Collège pour faire le lien avec Collège 6 (Collège des Maronniers).
- Construction de trottoirs continus, de passages piétons sur bitume de couleur, pose de la signalisation verticale.
- Places des stationnement pour les parents prévues sur la rue du Marais.

Collège de la Promenade

- Mise en zone 30 des rues du Manège, du Banneret, de la Promenade et du Rocher.

- Construction de trottoirs continus, élargissement du trottoir ouest, pose de bitume de couleur au carrefour Manège/Promenade (pour tenir compte de la crèche de l'Amitié), prolongation de la barrière de sécurité du côté sud de la rue du Manège.

Collèges de Cernil-Antoine, des Forges, de l'Ouest et des Endroits

- Mise en zone 30 km/h des rues aux abords des collèges.
- Mise en zone 30 km/h de la rue du Succès au nord du collège de Cernil-Antoine, pour assurer le lien avec la zone 30 km/h du quartier des Cheminots.
- Construction de trottoirs continus, de passages piétons sur bitume de couleur, pose de la signalisation verticale.
- Modification du stationnement en épi du début de l'avenue Charles-Naine en stationnement alterné ceci afin de limiter la vitesse en entrée.
- Mise en place de mini-giratoires aux carrefours Numa-Droz-Entilles-Président-Wilson et Agassiz-Arc-en-Ciel-Cernil-Antoine
- Places de stationnement pour les parents pour chaque collège.

Collège des Foulets

- Mise en zone 30 km/h de la rue Abraham-Robert, en lien avec la zone 30 km/h prévue pour le quartier des Montagnons.
- Construction d'un trottoir avancé et de trottoirs continus, de passages piétons sur bitume de couleur, pose de la signalisation verticale.

Les plans de ces aménagements figurent en annexe. Ces plans sont schématiques et indiquent, d'une part, le détail des aménagements à proximité immédiate des collèges et, d'autre part, la sécurisation des cheminements. Par souci de lisibilité, nous avons renoncé à faire figurer sur ces plans la totalité des passages pour piétons existants, de même que la signalisation verticale interdisant l'arrêt.

Coût des travaux

BASE DE CALCUL :

Les prix par pièce ont été fournis par les Travaux publics et la Police. Pour les passages pour piétons peints, le montant annoncé par les Travaux publics était de CHF 300.-/pce, avec de la peinture ordinaire à CHF 15.-/m², soit environ CHF 125.- de peinture. Nous en avons déduit que le coût du travail de pose était d'environ CHF 175.-. Le prix au m² de la peinture deux composants est de CHF 30.-/m² et nous avons estimé le travail de pose à CHF 350.- soit le double de la peinture actuelle. En effet, la peinture deux composants se pose au râteau et non au pistolet. Elle dure par contre au moins 8 ans selon l'expérience de localités ayant des conditions hivernales semblables aux nôtres (Zermatt et Davos).

Le coût des mini-giratoires a été évalué à CHF 40'000.- pièce : il s'agit de petits giratoires avec simples pastilles franchissables en leur milieu (généralement de la peinture ou de l'enrobé coloré), car leur diamètre ne respecte pas les normes en la matière. De tels giratoires sont bon marché car ils ne nécessitent que de faibles modifications de la géométrie de la chaussée et des trottoirs au droit du carrefour.

Pour les autres éléments, voici le détail des calculs de coût :

Passages piétons « écoles » : Bitume rouge : 4m de large pour une longueur moyenne de 7,00 m Peinture deux composants : 2 x 7 bandes de 0.50m de large = 8,40m ² Temps de pose = deux fois plus de temps que la peinture ordinaire- = CHF 350.-	Bitume coloré à CHF 70.-/m ² : 40m ² à CHF 70.-/m ² CHF 2'800.- + pose 400.- 3'200.- Peinture 2 composants à CHF 30.-/m ² : CHF 252.- + pose CHF 350.- env. CHF 600.- Total : CHF 3'200.- + CHF 600.- = par pièce 3'800.-
Nouveaux passages piétons « standard » en peinture deux composants (2 x 7 bandes de 1,20mx0.50m + pose)	CHF 600.-
Kits « école » (prix Police)	CHF 1'500.-
Bandes rouges d'entrée de zone (5 bandes de 3,50 m X 0.50 m)	Bitume coloré 600.- + pose 400.- = par pièce CHF 1'000.-
Signalisation verticale (prix Police)	par pièce CHF 1'000.-
Signalisation verticale avec socle béton	par pièce CHF 1'500.-
Trottoirs continus (prix Travaux publics)	par pièce CHF 12'000.-

Coût des mesures de sécurité aux abords des collèges

Promenade

Passages piétons « écoles » CHF 3'800.-/pce	5 simples, 1 triple sur carrefour	CHF 19'000.- CHF 11'400.-
Nouveaux passages piétons « standard » CHF 600.-/pce	2	CHF 1'200.-
Kits « école » CHF 1'500.-/pce	3	CHF 4'500.-
Bandes rouges d'entrée de zone à CHF 1000.-	3	CHF 3'000.-
Trottoirs continus CHF 12'000.-/pce	9	CHF 108'000.-
Signalisation verticale CHF 1'000.-/pce	7	CHF 7'000.-
Signalisation verticale avec socle béton	2	CHF 3'000.-
Total zone		CHF 157'100.-

Cernil-Antoine – Forges – Ouest - Endroits

Passages piétons « écoles » CHF 3'800.-/pce	20	CHF 76'000.-
Nouveaux passages piétons « standard » CHF 600.-/pce	3	CHF 1'800.-
Kits « école » CHF 1'500.-/pce	7	CHF 10'500.-
Bandes rouges d'entrée de zone à CHF 1'000.-/5pces	5	CHF 5'000.-
Trottoirs continus CHF 12'000.-/pce	13	CHF 156'000.-
Signalisation verticale CHF 1'000.-/pce	39	CHF 39'000.-
Signalisation verticale avec socle béton	3	CHF 4'500.-
Mini-giratoires CHF 40'000.-/pce	2	CHF 80'000.-
Total zone		CHF 372'800.-

Charrière

Passages piétons « écoles » CHF 3'800.-/pce	2 simples, 1 double	CHF 7'600 CHF 7'600.-
Nouveaux passages piétons « standard » CHF 600.-/pce	-	
Kits « école » CHF 1'500.-/pce	3	CHF 4'500.-
Bandes rouges d'entrée de zone à CHF 1000.-/5pces	3	CHF 3'000.-.
Trottoirs continus CHF 12'000.-/pce	3 simples 1 grand	CHF 36'000.- CHF 18'000.-
Signalisation verticale CHF 1'000.-/pce	12	CHF 12'000.-
Total zone		CHF 88'700.-

N.B. : les aménagements autour du collège des Marronniers ont été réalisés durant l'été 2005 et ne font pas partie du présent crédit.

Foulets

Passages piétons « écoles » CHF 3'800.-/pce	1 simple 1 double	CHF 3'800.- CHF 7'600.-
Nouveaux passages piétons « standard » CHF 600.-/pce	-	
Kits « école » CHF 1'500.-/pce	2	CHF 3'000.-
Trottoirs continus CHF 12'000.-/pce	4 simples 1 grand	CHF 48'000.- CHF 18'000.-
Signalisation verticale CHF 1'000.-/pce	4	CHF 4'000.-
Total zone		CHF 84'400.-

Total : CHF 703'000.-
TVA 7,6% CHF 53'426.-

Crédit nécessaire: CHF 756'428.-

Arrondi à CHF 750'000.-

RÉPONSES AUX POINTS 3 ET 4 DE LA MOTION : L'INTRODUCTION DE ZONES DE CHARGEMENT POUR LES PARENTS QUI DÉPOSENT LEURS ENFANTS EN VOITURE ET L'INTERDICTION GÉNÉRALE DE S'ARRÊTER AUX ABORDS DES COLLÈGES POUR DÉPOSER LES ENFANTS EN DEHORS DES ZONES PRÉVUES

Une proposition de zones de stationnement pour la dépose des élèves par leurs parents a été prévue à proximité de tous les collèges. Cette mesure est controversée car elle semble en contradiction avec l'incitation à se rendre à l'école à pied. Elle est cependant maintenue temporairement et à titre d'essai durant l'année scolaire 2005-2006. En effet, il est illusoire de penser qu'une interdiction générale de s'arrêter aux abords des collèges suffira à décourager les parents de conduire leurs enfants en voiture. Même si tous les enfants viennent désormais à l'école à pied, il y aura toujours des occurrences où un parent vient chercher son enfant pour le conduire à un cours particulier ou profite de ses propres déplacements pour le déposer. Canaliser ces cas particuliers sur des places déterminées et interdire l'arrêt partout ailleurs paraît une solution plus réaliste que l'interdiction pure et simple. Si, à la longue, ces places cessent d'être utiles parce que les consignes sont mieux respectées, il sera facile de leur rendre leur statut antérieur de places de stationnement ordinaires.

Le concept de stationnement des véhicules des deux côtés de la chaussée, notamment comme aux abords du collège de l'Ouest, est un facteur non négligeable pour tranquilliser la circulation dans un quartier. Il permet de réduire la vitesse des véhicules et éviter ainsi des mesures constructives relativement onéreuses.

RÉPONSE AU POINT 5 DE LA MOTION : INTERDICTION GÉNÉRALE DE STATIONNER DANS LES COURS DE COLLÈGES, EN SEMAINE, LE SOIR OU LE WEEK-END

Il a déjà été répondu à ce point dans le rapport du 4 octobre 2004, (cf pv p. 230) dans le sens où notre Conseil a indiqué que le parcage sera interdit, sauf circonstances exceptionnelles (par exemple : matches de NE-XAMAX en ce qui concerne la cour de la Charrière). Dès la rentrée scolaire, toutes les cours de collèges, à l'exception du collège des Endroits, sont équipées de chaînes fermées régulièrement. En ce qui concerne les Endroits, la situation est un peu plus compliquée puisque l'accès est dissuasif et peu utilisé, sinon par des véhicules de livraison qui auraient les clés.

RÉPONSE AU POINT 7 DE LA MOTION : RENFORCEMENT DE LA PRÉSENCE POLICIÈRE AUX ABORDS DES COLLÈGES

La Brigade d'Education Routière (BER) est régulièrement présente dans les cours d'école et ses agents collaborent avec les Directions lorsque des problèmes de toute nature apparaissent ou sont signalés (circulation-bagarre-drogue-etc...). Elle est le lien direct entre la Police et les Directions des écoles enfantine, primaire, secondaire, voire post-scolaire.

Quant à la Police, elle a accentué ses efforts et déploie ses activités de jour comme de nuit dans les cours des collèges pour toutes les questions d'ordre et de sécurité. Durant les 5 premiers mois de cette année, la Police locale a procédé à 12 contrôles sur l'ordre et la sécurité dans les cours et les abords des collèges et à 32 contrôles aux abords des collèges en ce qui concerne le trafic en

mouvement ou au repos. En outre, dans ces statistiques, il n'est pas tenu compte des contrôles de vitesse. A ce propos, deux campagnes d'une semaine ont déjà été organisées cette année à l'occasion des rentrées scolaires d'avril et d'août et durant ce laps de temps, la Police a effectué hebdomadairement quelques 25 à 30 contrôles. Notre Conseil mettra l'accent sur une intensification de la présence policière aux abords des collèges, afin de répondre positivement au point 7 de la motion. Toutefois, compte tenu des effectifs de ce corps, des missions en constante augmentation auxquelles il doit généralement donner suite dans les plus brefs délais, ainsi que les importants services d'ordre qui lui sont confiés, cette présence sera parfois difficile à assumer et des priorités devront être mises dans ce domaine, à l'évidence au détriment d'autres missions de la Police locale. En effet, notre Conseil estime que cette proximité est primordiale pour la prévention et principalement pour lui permettre d'être proactive.

Conséquences sur les finances et les ressources humaines

Cet investissement de CHF 750'000.- fera l'objet d'un amortissement comprenant deux taux, un concernant les Travaux publics, l'autre la Police selon le détail ci-après. Ainsi, il occasionnera des frais de fonctionnement annuels supplémentaires d'environ CHF 45'000.- durant les cinq premières années et d'environ CHF 23'000.- de la 6e à la 28e année.

	Investissement	Taux moyen d'amortissement
Travaux publics	CHF 650'000	3.5 %
Police (signalisation)	CHF 100'000	22.0 %
	CHF 750'000	

Ces aménagements ne créeront pas directement le besoin d'engager du personnel. Cependant, ces mesures constructives rendront le déneigement un peu plus difficile – donc plus long, ce qui aura inévitablement une influence sur la charge de travail du Service de la voirie. De même, l'entretien de ces installations sera une charge supplémentaire pour la Commune. Ainsi, le Service de la voirie pourrait être amené à abandonner certaines tâches.

Nous vous rappelons par ailleurs que ces aménagements destinés à accroître la sécurité des enfants sur le chemin et aux abords des écoles figurent à la page 17 du Programme de législature et à la page 30 de la Planification financière 2004-2008 avec une somme de CHF 1,6 million, dont CHF 800'000.- sur 2005 et CHF 800'000.- sur 2006. Cet investissement sera réalisé en grande partie dès le printemps prochain et figurera donc uniquement dans la part des investissements relative à l'exercice 2006. Notre Conseil précise également que les travaux qui ont été effectués cette année aux abords des collèges de la Citadelle et des Maronniers seront pris en charge dans le cadre des crédits destinés aux aménagements urbains ou à la réalisation de zones 30 km/h (pages 129 et 134 du budget 2005).

Développement durable

Le projet de sécurisation des abords des collèges s'inscrit de plusieurs manières dans la perspective du développement durable :

Premièrement, il tombe sous le sens qu'il est primordial d'éviter les accidents à nos enfants.

Deuxièmement, le projet s'inscrit dans le cadre du Plan directeur de la mobilité urbaine, approuvé par le Conseil général le 27 août 2002 (PV CG 2000-2004 n°30, pp. 2621 à 2655) et qui vise à améliorer la qualité de la vie en ville en favorisant le transfert modal des déplacements du trafic individuel vers les déplacements en transports en commun ou à pied.

Troisièmement, le projet va dans le sens du plan cantonal des mesures visant à respecter les normes de l'Ordonnance fédérale sur la protection de l'air (OPAir). En effet le plan cantonal spécifie que les autorités communales *mettent en pratique un plan directeur des circulations qui minimisent l'émission des polluants et un plan directeur de la modération du trafic. Dans ces démarches, un écoulement du trafic fluide et à vitesse limitée doit être recherché tout comme l'attribution de plus d'espace aux transports publics, aux cyclistes et aux piétons*".

A ce sujet, il convient encore de relever que les préoccupations exprimées par les TRN quant aux conséquences des mesures proposées sur la vitesse commerciale des transports publics ont également été évaluées. Elles pourront être prises en compte par des mesures mineures (inversion de priorités dans certains carrefour, par exemple) lors de la réalisation des travaux projetés ou en lien avec d'autres réalisations liées au trafic.

Rapprochement et collaboration avec Le Locle

Ce projet d'aménagement n'aura pas de conséquences sur le rapprochement et les collaborations avec la Ville du Locle. Le concept retenu pourrait toutefois être repris par cette ville, si celle-ci en éprouve le besoin, et nous sommes prêts à collaborer avec elle dans ce sens.

Conclusions

Le présent rapport est donc le fruit du travail des différents services communaux qui font partie du groupe interservices de sécurité scolaire qui a été régulièrement informé de l'avance du projet lors des trois séances qui ont eu lieu entre la présentation du 1^{er} rapport d'octobre 2004 et la fin de l'année scolaire 2004-2005 (5 novembre 2004, 25 avril et 10 juin 2005). Nous tenons aussi à préciser que la Commission scolaire a été informée de ce projet le 2 juin 2005, séance au cours de laquelle l'urbaniste communale est venue présenter en détails les aménagements proposés. Les réactions au sein de la Commission scolaire ont été positives et cette autorité appuie les aménagements proposés. Comme vous avez pu le constater à la lecture de ce rapport, ces aménagements ne couvrent pas l'ensemble des collèges de notre ville, mais uniquement ceux qui ont été considérés comme prioritaires. Une troisième et éventuellement une

quatrième étape seront donc nécessaires si l'on veut sécuriser tous les collèges de notre ville. Notre Conseil procédera à ces aménagements au moyen de crédits spéciaux au cours des prochaines années, mais devra tenir compte de la situation financière extrêmement préoccupante que connaît actuellement notre Ville, à l'instar d'ailleurs d'autres collectivités publiques.

Notre Conseil, malgré cette situation financière estime que cet investissement doit être consenti puisqu'il en va de la sécurité des enfants qui fréquentent nos écoles, objet qui a été mis en priorité dans le cadre de notre programme de législature à l'axe 4 (cf. page 17).

Nous tenons également à préciser que notre Conseil est préoccupé par le manque de civisme d'un certain nombre d'automobilistes, ce qui nous oblige à prendre des mesures afin d'y palier. Il est également regrettable de constater que, malheureusement, ces problèmes d'incivilité sont parfois le fait de certains parents qui, inquiets de la situation en matière de sécurité routière, amènent leurs enfants à l'école et créent ainsi un danger supplémentaire en matière de circulation routière.

Comme cela a déjà été précisé, nous avons la ferme intention d'intensifier les contrôles en regrettant de devoir pratiquer la répression alors qu'il serait beaucoup plus simple que les mesures de prévention que nous avons prises puissent être suivies d'effets et que plus d'égard soit réservé aux piétons, notamment aux enfants.

Au vu de ce qui précède, nous vous remercions donc, Monsieur le Président, Mesdames les Conseillères générales, Messieurs les Conseillers généraux, de voter l'arrêté annexé et de classer la motion urgente libérale-PPN du 23 août 2003.

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL

Le Président:
Didier Berberat

Le Chancelier:
Sylvain Jaquenoud

LE CONSEIL GENERAL
DE LA VILLE DE LA CHAUX-DE-FONDS

Vu un rapport du Conseil communal du 10 août 2005

a r r ê t e

Article premier.- Un crédit de CHF 750'000.- TTC est accordé au Conseil communal pour des travaux de sécurisation des abords et des cheminements menant aux écoles (zones 30, signalisation, passages piétons, trottoirs contigus, mini-giratoires, kits «écoles», etc.).

Article 2.- Cet investissement sera amorti au taux moyen de 3,5% sur les CHF 650'000.- relatifs aux dépenses des travaux publics et au taux moyen de 22% sur les CHF 100'000.- relatifs à la signalisation.

Article 3.- Le Conseil communal est autorisé à conclure l'emprunt nécessaire au financement dudit crédit.

Article 4.- Le Conseil communal est chargé de l'exécution du présent arrêté après les formalités légales.

Mme Ariane Pizzolon-Mathys, soc. : M. le président, Mesdames, Messieurs. C'est avec satisfaction que le parti socialiste a pris connaissance de ce rapport très attendu relatif à la sécurisation des abords et des cheminements menant aux écoles.

En effet, ce rapport s'il est accepté permettra non seulement d'améliorer la sécurité des enfants se rendant à l'école, mais également d'apporter un bien-être collectif.

Les incivilités des automobilistes sont de plus en plus fréquentes de nos jours. Un grand nombre de conducteurs ne respectent pas les limitations en ville. Si les zones 30, qui sont indispensables, arrivent à modifier le comportement de certains, d'autres s'en moquent éperdument et ne ralentissent que s'ils y sont obligés; c'est là, qu'intervient le rôle des trottoirs continus. Il est vrai que ces derniers ont un coût élevé, mais leur efficacité est indéniable pour contraindre les véhicules à ralentir. Et de plus, ils permettent un cheminement sécurisé pour les piétons et facilitent les déplacements des handicapés et personnes âgées.

Au niveau du déneigement, quels sont les inconvénients auxquels vont être confrontés les TP, s'il y a inconvénients ? Est-ce identique aux gendarmes couchés ?

Nous profitons du fait que nous parlons trottoirs, afin d'insister sur la qualité des trottoirs en ville. En effet, à de maints endroits, ces derniers sont en piteux état. On recouvre certains de graviers, on en rafistole d'autres en bouchant juste les trous, quand on les bouche, en les transformant en patchwork. Si l'on souhaite favoriser les déplacements des habitants à pied, il est impératif de rendre les trottoirs accessibles à tous et agréables d'aspect.

A propos des mini-giratoires, certains automobilistes adoptent une conduite plus que sportive pour les contourner et ne ralentissent absolument pas. L'efficacité de cette mesure est-elle vraiment démontrée ?

Les mesures mentionnées dans ce rapport pour sécuriser les abords de certains collèges sont des priorités à respecter. Elles émanent de différents services qui ont étudié à fond ce problème sur la base de l'enquête menée auprès des parents de tous les enfants scolarisés de la ville. Mais en parallèle, il est primordial de maintenir la prévention à l'école et de continuer de sensibiliser les parents.

Le parti socialiste acceptera donc ce rapport et remercie le Conseil communal d'avoir mis cet objet en priorité dans le cadre du programme de législature.

M. Théo Bregnard, POP : M. le président, Mesdames, Messieurs. Nous avons accepté, il y a environ une année, les crédits qui nous avaient été demandés concernant la sécurité aux abords des collèges. Et c'est avec plaisir que j'ai pu marcher l'hiver passé en toute sécurité ou presque (parce que maintenant le danger ne vient plus des autos, mais des toits) sur les beaux trottoirs déneigés, aux côtés de nombreux écoliers. Ce soir, nous allons plus loin encore avec ce projet de sécurisation des abords et des chemins menant aux écoles.

Nous pouvons légitimement nous poser la question de savoir si nous n'en faisons pas trop et si ce crédit, en période de difficultés financières, n'est pas un luxe ou une surenchère sécuritaire. Je pense qu'il y a quelques années, cette question aurait effectivement pu être posée, mais aujourd'hui, au vu de l'augmentation du nombre de véhicules qui dépasse largement plus d'un véhicule par ménage - il y en a plus de 20'000 aujourd'hui - il nous semble important de prendre ces mesures. Elles nous

semblent indispensables si nous voulons permettre aux enfants de se rendre en toute sécurité. Nous pensons aussi qu'il y a beaucoup d'incivilité, comme l'a dit le parti socialiste.

Je ne dis pas en "toute sécurité", parce qu'aujourd'hui il subsiste, et il subsistera toujours, des risques que chaque parent doit expliquer à ses enfants et que nous devons malheureusement assumer en tant que collectivité. D'ailleurs, comme nous l'avions déjà évoqué lors du premier rapport, à trop vouloir la sécurité, nous finissons par créer l'insécurité, comme dans ce paradoxe (que la conclusion du rapport cite) qui fait que le plus grand danger encouru par les enfants est dû aux autres parents qui, craignant pour leur enfant chéri, le dépose devant l'école. Et s'ils en avaient la possibilité, certainement devant le perron de l'école. C'est pourquoi nous devons absolument renforcer les contrôles aux abords des collèges et remettre à l'ordre ces parents qui mettent la vie des autres en danger. Plusieurs d'entre nous constatent chaque jour de trop nombreuses infractions, notamment aux abords du Collège de l'Ouest, déjà maintes fois évoquées. Citons en particulier ces parents qui s'arrêtent - toujours pour deux minutes vous disent-ils (je le vois chaque fois que je leur fait une remarque et mon collègue aussi) - sur les passages pour piétons. Il ne s'agit pas de faire la liste des infractions, mais sur le cheminement de l'école, nous pouvons tous constater les trop nombreux véhicules stationnant sur les trottoirs et susceptibles de masquer des enfants. L'effort qui a déjà été mis en place pour sanctionner ces comportements irresponsables doit se poursuivre et devenir une priorité demain, et non dans dix ans pour cause par exemple de manque d'effectif.

Ces quelques remarques nous amènent à réfléchir à la pertinence des arrêts prévus pour déposer les enfants en voiture à l'école, en particulier pour les collèges de la Charrière et de Cernil-Antoine dont les emplacements choisis se trouvent à proximité de passages pour piétons (si les plans que nous avons reçus sont exacts). Si nous comprenons la volonté de canaliser la circulation, nous estimons néanmoins que cela ne va pas dans le sens souhaité, et entre en contradiction avec la campagne "À pied, c'est mieux !". À ce sujet, avons-nous des nouvelles des actions mises en place pour inciter les enfants à se rendre à l'école à pied, notamment du Pédibus des Cheminots ? A-t-il fait des émules dans notre ville ?

De façon plus globale, nous avons apprécié la volonté d'avoir une unité conceptuelle favorisant des automatismes chez les conducteurs à proximité des écoles. La mise en zone 30 des abords des collèges est également une mesure très importante qui devrait permettre de sécuriser plusieurs tronçons. Pour la réalisation de celle-ci, nous devons penser aux problèmes du déneigement (déjà évoqué précédemment), mais s'il a été possible de faire des chicanes devant le collège de Bellevue, il doit aussi être possible d'en faire ailleurs. L'efficacité de ces mesures mérite qu'on les répète dans les endroits à risques.

Dans le détail, nous attendions avec impatience la mise en sécurité du collège des Endroits dont le tronçon était celui qui apparaissait dans l'enquête menée auprès des parents comme le plus dangereux (51 personnes). Cela fait maintenant plus de dix ans (je me souviens quand j'ai commencé la politique) que les enseignants réclament une sécurisation de la rue du Beau-Temps. D'ailleurs, pourquoi ne pas la fermer complètement au trafic devant l'école ? Est-il également prévu des barrières pour protéger les enfants débouchant directement sur la route depuis les chemins de

traverse ? Finalement, une petite question, j'ai vu qu'il n'y avait plus de patrouilleurs au rond-point de la rue Charles-Naines (carrefour considéré par plusieurs enseignants que j'ai contacté, comme très dangereux, malgré le fait qu'il ne soit pas en rouge sur la carte), ce qui était le cas, il y a encore peu de temps ? Pourquoi cette absence de patrouilleur qui va à l'encontre du rapport ?

Pour terminer, deux remarques. La première a déjà été évoquée par le parti socialiste. Est-il bien utile de poser deux mini ronds-points ? Les gens passent généralement tout outre. Vous n'avez qu'à penser à celui qui se trouvait vers Concise lors des travaux de la N5 où personne ne s'arrêtait. En France, plusieurs avaient fleuri, il y a quelques temps, mais aujourd'hui, si vous vérifiez, on les a souvent enlevés parce qu'il s'avérait que cela n'engendrait pas de véritable sécurisation des carrefours, et je serais tenté de dire, bien au contraire. Nous oublions aussi d'ailleurs souvent les cyclistes pour qui les problèmes de priorité dans ces ronds-points posent d'énormes problèmes et créent une certaine insécurité.

La dernière remarque est plus positive. Nous tenons à souligner notre satisfaction par rapport à ce qui a été fait pour sécuriser les cours de nombreux collèges, en particulier au collège des Marronniers, dont les barrières marquent bien les contours du terrain de jeu !

Je vous remercie.

M. Laurent Iff, président : Je vous rappelle juste qu'il était prévu que ce soit un débat court. Bon, ça nous arrange un peu parce que nous avons quelques problèmes avec la photocopieuse – RIRES – mais si vous pouvez quand même éviter de faire trop long... M. Curty.

M. René Curty, rad. : M. le président, Mesdames, Messieurs. Le groupe radical a pris bonne note du rapport du Conseil communal relatif à la sécurité autour des écoles et sur le chemin des écoles en réponse à la motion urgente du groupe libéral-PPN du 23 juin 2003.

Le but recherché par les mesures que vous proposez est louable et nécessaire. Néanmoins, avant de nous prononcer sur votre rapport, nous désirons vous faire part de nos remarques et vous poser quelques questions. La commission scolaire a été informée du projet le 2 juin, comme vous le relevez dans votre rapport. Il est néanmoins exagéré de dire qu'elle appuie le projet, étant donné que ses membres n'ont pas eu formellement à donner leur avis.

D'après l'ordonnance sur les zones 30, les transitions entre le réseau routier usuel et une zone 30 doivent être facilement reconnaissables. Vu les grands tronçons concernés, plus de 1'500 mètres de long pour certains selon les itinéraires empruntés, de surcroît dans des rues pourvues des deux côtés de larges trottoirs, la signalisation sera-t-elle à la hauteur pour que les automobilistes se souviennent qu'ils sont dans une zone 30 quand ils arriveront dans un endroit sensible ou va-t-on passer à côté du but recherché ? Ne serait-il pas plus efficace de faire de plus petits tronçons en zone 30 en se concentrant plus sur les points noirs, par exemple en mettant davantage de passages piétons type école ?

Par contre, les mini-giratoires amènent-ils vraiment un plus en matière de sécurité ou ne peut-on pas raisonnablement y renoncer ? A Frs 40'000.- la pastille, la question mérite d'être posée.

Le tronçon Marais - Charrière - Numa-Droz - Forges fait office de transit poids lourds. Il remplira ce rôle malheureusement encore longtemps, tant la ville a pris du retard en matière d'évitement routier. Nous vous demandons donc que les aménagements prévus n'entravent pas les manœuvres des camions aux carrefours et que les voies de circulation restent assez larges pour des croisements sans danger.

Sur votre plan annexé, la vitesse dans la rue de la Charrière est visiblement limitée à 40 km/h depuis le numéro 53 en direction du centre-ville, ainsi que visiblement sur un bout de la rue du Versoix qui la prolonge. Est-ce dû au fait qu'il s'agit d'une route cantonale ? Dans l'affirmative, d'autres tronçons ne sont-ils pas dans le même cas ? Nous pensons à l'avenue des Forges et aussi à la rue du Collège dont le tronçon entre la rue du Sentier et la rue de la Balance est déjà mis en zone 30 sur votre plan annexé. Etes-vous sûrs de pouvoir réaliser ce qui est prévu en accord avec le canton ou devrez-vous revoir certaines choses pour cause d'incompatibilité avec les routes cantonales entraînant ainsi des retards et des surcoûts ?

Au nom du groupe radical, je vous remercie de votre attention.

Mme Pierrette Ummel lit le texte de M. Laurent Iff, lib.-PPN : M. le président, Mesdames et Messieurs, pour des raisons pratiques, je vous lis l'intervention de M. Laurent Iff. Quand il est écrit "je", ce n'est pas moi, c'est lui ! RIRES.

Je tiens à remercier le Conseil communal de la réponse rapide et complète qu'il a apportée au sujet de la sécurité autour des écoles et sur les chemins y menant. Comme nous avons encore dû le constater dernièrement, un accident est encore trop vite arrivé. Nous souhaitons d'ailleurs tous nos vœux de rétablissement au petit renversé la semaine dernière sur un passage pour piétons.

Des accidents, il y en a malheureusement déjà eu et il y en aura encore. Les mesures techniques qui seront prises dans le cadre de la réponse à la motion urgente que nous déposons il y a deux ans ne permettront pas d'éliminer toutes les sources de dangers, mais elles contribueront à ce que les utilisateurs de la voie publique prennent conscience du danger potentiel qu'ils constituent. Le travail d'information et de sensibilisation des automobilistes est également une composante importante du problème de la sécurité routière en général.

Le groupe libéral-PPN est satisfait des réponses apportées à la motion et est heureux que la population ait été associée à la démarche. Nous avons toutefois quelques remarques concernant les solutions techniques retenues et aux implications financières qu'elles induisent. A la lecture du présent rapport, nous constatons que la plus grande partie des dépenses, soit Frs 384'000.-, est consentie pour l'aménagement de trottoirs continus. Nous nous demandons si une solution plus simple n'aurait pas pu être mise en place. Nous imaginons qu'il aurait été plus économique et tout aussi efficace de creuser des bandes en dents de scie en travers des routes. En matière de ralentissement, un creux est aussi efficace qu'une bosse et concernant le déneigement, la tâche serait simplifiée. Nous en avons fait la proposition au Conseil communal et nous attendons sa réponse quant à la faisabilité et au coût d'une telle solution. Notre

groupe souhaite également que les travaux réalisés dans le cadre de ce rapport puissent être utiles en cas d'une éventuelle généralisation des zones 30 en ville.

Concernant le stationnement aux abords des collèges, le groupe libéral-PPN insiste sur la nécessité d'instaurer le parage en épi et de manière alternée de part et d'autre de la chaussée. Les voitures stationnées constituent ainsi des chicanes qui incitent tout naturellement les automobilistes à réduire leur vitesse et ce à un coût minime. Nous regrettons qu'il ne soit pas fait mention dans ce rapport de la mise en place d'éléments physiques visant à éliminer le parage sauvage de certains parents d'élèves qui amènent leurs enfants à l'école. Nous aurions préféré voir les fameuses "crottes de mammoth" aux abords des collèges plutôt que devant la grande poste. RIRES.

Le groupe libéral-PPN attend donc les réponses du Conseil communal et acceptera dans l'ensemble le crédit et le classement de la motion. Je vous remercie de votre attention.

M. Daniel Nussbaumer, UDC : M. le président, Madame, Monsieur. Le groupe UDC est d'avis que la sécurité de nos enfants sur le chemin de l'école ainsi qu'aux alentours de celle-ci est une chose de première importance et nous y sommes également très attachés.

Le rapport du Conseil communal nous a beaucoup intéressés en nous montrant les différents points de la ville qui posent problèmes. Soyons très clairs, Madame, Monsieur, le groupe UDC ne s'opposera jamais à une mesure de sécurité permettant d'améliorer significativement la sécurité. Mais dans le rapport qui nous a été soumis, nous craignons tout de même que l'on fasse un peu de sur-qualité, sans vous parler du peu d'efficacité de ces mesures et des problèmes pour le déneigement en période hivernale.

Concernant les zones 30 km/h, nous serions d'avis de les instaurer dans certains quartiers sensibles, mais nous ne voudrions pas non plus que ceci provoque un engorgement de la circulation dans les endroits très fréquentés. Nous espérons que tout ceci ne soit pas les prémisses d'une politique profitant de l'occasion pour nous infliger une vitesse maximale et globale de 30 km/h en ville de La Chaux-de-Fonds.

Bien sûr, nous entendons déjà nos détracteurs monter aux barricades et nous mettre sur le dos le moindre petit incident. Mais nous sommes certains qu'un bon encadrement de nos écoliers, ainsi qu'une meilleure responsabilisation de ceux-ci peut également porter ses fruits en matière de sécurité. Il ne servirait à rien d'élever nos enfants dans un cocon en les mettant à côté des réalités et des dangers de la vie en général. Merci.

M. Fabien Fivaz, Les Verts : M. le président, Mesdames, Messieurs. Je commencerai par un petit coup de gueule avant d'en venir concrètement au rapport.

Il est frustrant de penser qu'il faille dépenser autant pour lutter contre l'incivilité des automobilistes. Toute politique sécuritaire est rendue nécessaire par la déresponsabilité accrue qu'elle entraîne. Je m'explique : le bon sens dicterait à chaque automobiliste de lever le pied à l'approche d'un collège. En le faisant de moins en moins (ou parfois carrément plus du tout), il oblige les autorités à prendre des mesures sécuritaires qui, à mon avis, le rendent encore à chaque fois moins vigilant,

c'est un cercle vicieux. Le corollaire ? La gestion du risque revient finalement presque exclusivement à l'Etat, alors que ce serait à chaque citoyen de minimiser au maximum les risques qu'il fait courir à autrui.

J'en reviens au rapport. Les Verts saluent le travail approfondi effectué en vue de ce rapport. Les modifications proposées vont, d'une part clairement améliorer la sécurité des enfants et contribuer à rassurer les parents et d'autre part, sensiblement améliorer la convivialité dans notre ville. Les Verts accepteront donc évidemment le rapport.

Il reste tout de même un point noir (ou plutôt une série de croix rouges) : la rue Numa-Droz. Il nous semble étonnant d'en avoir placé une partie en zone 30, sans l'avoir prolongée jusqu'au collège de l'Ouest. Peut-être est-ce pour ne pas trop ralentir les Transports en commun ? Nous souhaiterions néanmoins savoir si le Conseil communal compte apporter une solution à ce problème déjà soulevé par les parents lors de l'enquête réalisée en 2004.

Un dernier point, les enfants ne vont pas seulement à l'école, ils jouent aussi toute l'année dans nos rues, même dans celles qui n'ont pas été sécurisées. Les Verts souhaiteraient donc une approche plus globale et c'est dans ce sens qu'a peut-être été déposée la motion "Ver(t)s les 30 kilomètres à l'heure". Merci.

M. Laurent Iff, président : Merci. Pour le Conseil communal, M. Berberat.

M. Didier Berberat, président du Conseil communal (Instruction publique, jeunesse et affaires sociales) : M. le président, Mesdames, Messieurs. Je remercie tout d'abord, au nom du Conseil communal, les différents groupes qui, globalement, ont accepté d'entrer en matière sur ce crédit, même si certains groupes, notamment le groupe UDC, souhaitent amender le crédit en le faisant passer de Frs 750'000.- à Frs 286'000.-. Je reviendrai sur ces questions-là. Donc, je vous remercie tout d'abord de l'entrée en matière.

Je vous rappelle que ce rapport, qui est un deuxième rapport concernant la sécurité scolaire, fait suite au premier rapport qui avait été présenté en octobre 2004 et qui était une première réponse très partielle à la motion libérale et qui prenait quelques mesures d'urgences, vous vous souvenez. Il y avait en effet d'un côté une réponse déjà partielle à la motion, ensuite quelques crédits pour l'Office des sports et un crédit pour deux petits camions de déneigement qui avaient pris passablement de temps au Conseil général pour être acceptés.

Je remercie aussi la commission inter-services de sécurité scolaire qui a siégé à de nombreuses reprises depuis l'accident qui a malheureusement coûté la vie à un enfant en juin 2003 vers le collège de la Charrière. Cette commission s'est beaucoup impliquée. Elle comprend des représentants de la commission scolaire, des représentants de nombreuses associations et les services communaux que je remercie aussi, notamment, les TP, la police locale, le Service d'urbanisme et l'école primaire qui ont collaboré dans le cadre de ce rapport.

En ce qui concerne la Commission scolaire, et je pourrais ainsi répondre à la question qui m'a été posée par M. Curty, il est exact que celle-ci n'a pas voté sur le crédit. Ce n'est d'ailleurs pas son rôle. Elle n'a pas à s'occuper de sécurité scolaire. C'est pour cela d'ailleurs que dans le rapport nous n'avons pas mis le score, parce

qu'il n'y a pas eu de vote. Simplement, vous qui y étiez, vous avez constaté qu'il n'y avait pas d'opposition à ce rapport, c'est pour cela que nous avons dit qu'elle approuvait le rapport et que ce n'était pas de sa compétence de voter sur ce rapport. Mais nous avons toujours entendu associer la Commission scolaire à ce genre de rapport, comme c'est aussi le cas, notamment pour les constructions scolaires, où la commission scolaire a toujours pu se prononcer, en tout cas prendre connaissance des projets.

Pour répondre aux remarques de Mme Pizzolon, il est vrai, et je crois que c'est aussi M. Fivaz qui a poussé un « coup de gueule », que si tous les automobilistes respectaient la réglementation, nous pourrions faire de belles économies dans cette ville, dans d'autres villes d'ailleurs aussi. Et il est vrai que nous n'aurions pas besoin de faire ces travaux. Je vous remercie d'entrer en matière sur ce projet.

M. Bregnard a posé un certain nombre de questions. Est-ce qu'on en fait pas trop ? Je ne crois pas qu'on en fasse trop, M. Bregnard. Nous faisons d'après nos moyens. D'ailleurs, comme vous, nous avons le souci, d'autant plus accru ces temps, des finances publiques, et nous avons vraiment essayé de faire des travaux qui soient efficaces pour un coût qui soit le plus limité possible. Vous me direz que Frs 750'000.- c'est important, mais c'est une offensive que nous souhaitons mener. Nous nous rendons bien compte que nous n'arriverons pas chaque année à venir devant vous avec Frs 750'000.-, mais nous voulons commencer à sécuriser le plus possible les abords des collèges. D'ailleurs, cela correspond aussi à un vœu des parents. Vous savez que nous avons fait une enquête auprès des parents; 4'800 questionnaires ont été envoyés (pour les écoles enfantine, primaire et secondaire). Les parents ont rempli un questionnaire par enfant, ce qui fait par exemple que j'en ai rempli trois, puisque j'ai trois enfants à l'école. Sur ces 4'800 questionnaires, nous avons eu 4'300 réponses. C'est donc un taux de réponse très important. Les parents ont listé les endroits qui étaient dangereux. C'est clair que pour un parent, tout est dangereux. Depuis la sortie de la maison jusqu'à l'entrée de l'école, les choses sont dangereuses, mais nous voyons quand même, grâce à la géomatique, notamment qu'il y a des zones qui sont particulièrement sensibles, étant entendu, nous l'avons déjà dit en octobre, que ce n'est pas forcément parce que les carrefours sont peu cités, qu'ils ne sont pas dangereux. S'ils sont peu cités, c'est simplement parce qu'il y a peu d'enfants qui y passent. Mais nous avons essayé de tenir compte des dangers non seulement subjectifs, mais aussi objectifs.

Je dirais donc que ce sont des mesures, comme vous l'avez relevé, qui sont indispensables. Je regrette aussi qu'une partie des dangers encourus par les enfants soit le fait même des parents. C'est une sorte de cercle vicieux qui fait que les parents ont peur pour leurs enfants, donc ils vont amener leurs enfants à l'école en voiture, ils créent eux-mêmes un danger contre lequel ils se prémunissent, en amenant leurs enfants à l'école. Donc, nous sommes en train de tourner en rond. Il est clair que nous souhaitons aussi améliorer le plus possible la sécurité à pied, puisque cela va dans le cadre de la campagne "A pied, c'est mieux !". Nous reviendrons d'ailleurs sur cette question des zones de dépôt des enfants.

Les contrôles renforcés par la police. Nous l'avons mis dans le rapport, et c'est une volonté politique claire et ferme du Conseil communal que de renforcer encore ces contrôles, même si vous avez vu dans le rapport que nous avons déjà fait de

nombreux efforts dans ce domaine-là. Nous avons des statistiques à la fin du rapport qui expliquent bien que dans beaucoup de cas nous faisons des contrôles, soit des voitures en stationnement, soit des voitures en mouvement. Vous savez aussi que nous avons des effectifs assez limités, mais il y a des priorités qui vont être mises. Notamment une des priorités, c'est celle de sécuriser les abords des collèges en devant malheureusement faire tout d'abord de la prévention, mais nous arriverons vite, je pense, malheureusement à la répression.

Concernant l'arrêt que nous avons fait à titre d'essai au collège de l'Ouest, il est vrai que cela peut, de prime abord, être considéré comme quelque chose qui est contraire à la campagne "A pied, c'est mieux !"; nous reviendrons sur le Pédibus après. Ce qu'il faut dire, c'est qu'il y a deux positions. Soit nous partons du principe que les parents ne doivent pas amener leurs enfants en voiture, donc nous ignorons totalement l'état de fait et nous disons "les parents ne viennent pas amener leurs enfants en voiture et à ce moment-là, nous disons que nous ne prenons aucunes mesures. Mais c'est vraiment se mettre la tête dans le sable, parce que nous savons qu'une partie importante des parents viennent amener leurs enfants. Ou nous disons que nous essayons de canaliser ce flot, étant entendu que nous allons essayer de faire de plus en plus de prévention expliquant aux parents qu'on peut laisser aller les enfants tout seul, à condition qu'on les éduque bien en matière de circulation routière. Notre plus grand souhait, c'est que d'ici quelques années, nous supprimions ce genre de cases, parce que les parents auront compris le message. Mais d'ici là, nous préférons en tout cas canaliser ce flot de voitures, notamment ce parcage de voitures à des endroits, qui comme vous l'avez relevé, peuvent souvent être des endroits comme des passages jaunes. Je vous remercie d'ailleurs d'intervenir auprès des parents. Ce n'est pas très agréable, parce que je pense que vous ne vous faites pas toujours recevoir avec la cordialité que vous mériteriez. Mais vous le faites, c'est un bel esprit citoyen. Ce que nous pouvons dire, c'est que nous souhaitons faire un essai. Le Conseil communal n'a pas arrêté une politique définitive. Simplement, nous voulons maintenant voir ce que cela donne. Nous ferons un bilan d'ici quelques temps, après une année d'expérience.

Concernant le Pédibus de la rue des Cheminots, ce que je peux dire c'est que depuis le mois de septembre 2004, il existe. Il est entré en fonction de la rue des Chevreuils jusqu'à l'école enfantine de la rue des Cheminots 23. Nous avons d'ailleurs bénéficié de l'aide de la campagne "A pied, c'est mieux !" de M. Gogniat et de M. Cugnet qui ont répondu à l'appel de parents et qui ont mis le matériel à disposition. Ce Pédibus continue cette année scolaire. Ce sont entre cinq à six parents qui, chaque semaine, se relayent pour amener leurs enfants jusqu'à l'école enfantine de la rue des Cheminots 23. A notre connaissance, il n'y a pas d'autre expérience de Pédibus officielle en vue. Je dirais que des contacts ont actuellement lieu entre l'école et l'ASPAREM (Association de parents d'élèves) pour étudier la création de Pédibus et la stimuler. L'école offre sa collaboration par des rencontres, distributions de prospectus, de circulaires, centralisation des informations. Mais nous avons déjà dit la fois passée qu'il nous apparaît que ce n'est pas le rôle des autorités de créer elles-mêmes ce genre de collaborations entre les parents. Il appartient aussi aux parents de se responsabiliser. Je crois que tout le monde a dit que la collectivité publique ne peut

pas tout faire. Il nous apparaît qu'il est important de pouvoir compter sur les parents qui s'organisent. Cela fonctionne bien, en tout cas dans le Pédibus qui existe.

Ce qu'il faut dire, c'est qu'il y a des Pédibus informels ou in-officiels. Dans mon quartier par exemple, une série de parents s'arrangent pour aller amener leurs enfants et les rechercher à tour de rôle, sans que cela soit vraiment un Pédibus officiel comme cela existe à la rue des Cheminots. Mais nous souhaitons vraiment susciter cette création, et que cela parte de l'initiative privée, parce que nous estimons aussi, je l'ai déjà dit, que le privé doit aussi parfois se substituer à la collectivité publique.

Les Endroits. La barrière a été posée vendredi passé. C'est une bonne nouvelle. S'il y a eu du retard, M. Bregnard, c'est simplement parce que nous avons mis la priorité sur le collège des Marronniers et sur le collège de l'Ouest pour les travaux de serrurerie. Je vous rappelle que nous avons diminué d'un poste l'effectif du Service de serrurerie. Nous ne pouvons pas prendre des mesures d'économies et faire en sorte que nous fassions la même chose avec moins de personnes. Nous avons toutefois réussi à sécuriser cet endroit pour éviter que les enfants débouchent sur la rue des Endroits en descendant l'escalier.

En ce qui concerne la fermeture de cette rue, nous pouvons examiner cette question en mettant des obstacles, des bornes démontables, des "crottes de mammoth" dont il a été question. Comme nous l'avons fait d'ailleurs à la rue de la Paix 60 pour le CIFOM. Simplement, il faudra que nous trouvions des solutions techniques pour permettre au SIS, à la voirie et aux camions de livraisons d'avoir une clé qui leur permette d'enlever la borne, mais c'est tout à fait envisageable. J'ai discuté avec la police, elle est prête à examiner, de même que la voirie et le Service d'urbanisme, la fermeture de cette rue, en tout cas en amont.

Le patrouilleur scolaire à Charles-Naines. Il y avait un patrouilleur scolaire qui était sur le passage pour piétons qui est à l'Ouest du carrefour Charles-Naine – Blaise-Cendrars. Malheureusement, en raison de manquements de sa part, nous avons dû le licencier. Nous avons examiné la question entre les écoles, notamment par le correspondant de collège des Endroits et le sergent Matthey qui est de la brigade d'éducation routière. Nous avons fait une analyse avec la direction et nous avons abouti à la conclusion que le passage piétonnier avec l'îlot suffisait à sécuriser la traversée de cette rue au vu du peu d'enfants qui passaient. Mais c'était pour l'année scolaire qui vient de se terminer. Nous refaisons une analyse ces temps pour l'année scolaire qui commence. Cette analyse a aussi permis de faire peindre un passage supplémentaire entre Châtelot – Arc-en-Ciel. Des choses ont donc été faites. Ce que nous pouvons dire aussi, c'est qu'il y a d'excellents contacts entre l'école et la brigade d'éducation routière. Cela me permet de répondre à une question en répétant que nous devons aussi éduquer le plus possible les enfants dans ce domaine.

Je suis un peu long et je sais que c'est un débat court, mais les questions étaient relativement longues.

Les mini-giratoires. Je sais que ces mini-giratoires ne rencontrent pas un succès fou auprès de certains groupes. Ce que nous pouvons dire c'est que nous en avons réalisé un, vous vous souvenez peut-être, durant les travaux du pont du Grenier au Sud de Métropole-Centre, dans le carrefour Midi – Musées – Tranchée. Nous l'avons supprimé après la fin des travaux. Nous avons eu beaucoup de remarques d'automobilistes qui regrettaient vivement que nous ayons supprimé ce mini-

giratoire qui nous permettait de fluidifier le trafic et à tout le monde (même les poids-lourds) d'utiliser le giratoire et d'aller dans toutes les directions. C'était une bonne expérience. Vous avez fait allusion au mini-giratoire de Concise. Ce que je peux dire c'est que ces mini-giratoires (qui sont effectivement chers, Frs 40'000.-, mais c'est beaucoup moins cher qu'un giratoire normal) améliorent la fluidité du trafic, réduisent le risque d'accidents graves, par leur effet de ralentisseur de vitesse, puisqu'il y a une perte de priorité. Les mini-giratoires s'imposent en ville par la contrainte du gabarit. Pour faire un giratoire normal, il faut 26 mètres de diamètre et nous n'arrivons pas dans une zone à forte densité à avoir des giratoires normaux.

Je répondrai après à Mme Ummel concernant les trottoirs continus et pour savoir si nous pouvons faire des trous plutôt que des bosses.

Pour répondre à M. Bregnard et à M. Curty, je dirais malgré tout qu'en ce qui concerne les giratoires, cela va à l'encontre de la philosophie que nous souhaitons dans ce rapport. Je ne suis pas un spécialiste de la circulation, mais comme je vous l'ai dit, le Conseil communal a été assisté par des spécialistes, que ce soit l'urbanisme, que ce soit les Travaux publics par l'ingénieur, que ce soit aussi la police locale qui sont confrontés tous trois à ces problèmes-là. Retirer ces mini-giratoires, cela va à l'encontre de la philosophie du projet, je le rappelle, cela revient à enlever un élément sécuritaire de réduction de vitesse et nous devrions trouver d'autres solutions pour permettre de stabiliser la situation. Je vois que nous ne sommes pas d'accord, mais cela fait partie de la vie politique de ne pas être d'accord sur certains points.

M. Curty. J'ai répondu pour la Commission scolaire. Des zones 30 plus courtes. Nous pouvons faire des zones 30 plus courtes, mais elles perdent de leur efficacité. Je dirais aussi que ces zones 30 ont été examinées en fonction des demandes des parents, parce que nous avons dû tenir compte des endroits dangereux pour qu'ils soient inclus dans une zone 30. Nous ne souhaitons pas faire des zones 30 de 50 mètres, d'arrêter, d'en refaire une après 20 mètres. C'est pour cela que nous avons fait des zones 30 qui peuvent être parfois assez longues, mais qui permettront de stabiliser la situation et de calmer la circulation.

40 km/h sur la Charrière. Vous avez raison. Nous ne pouvions pas faire une zone 30 à la rue de la Charrière, nous devons faire une zone 40 km/h, parce que c'est une route cantonale. C'est pour cela que nous devons déroger à la zone 30, nous ferons une zone 40 km/h qui permettra de quand même réduire la vitesse. Il n'y a pas d'autres routes cantonales, à notre connaissance, dans le projet de la deuxième étape.

Mme Ummel, il est vrai que l'accident de lundi passé nous a beaucoup inquiété. Nous avons eu l'information selon laquelle, il y avait eu un accident grave à midi lundi passé. Fort heureusement, l'enfant s'en est sorti qu'avec quelques contusions. J'ai eu la mère au téléphone le soir-même. C'est vrai que nous avons échappé à une catastrophe, mais de peu. Ce qu'il faut dire, c'est que nous n'avons pas pu inclure pour l'instant le carrefour Numa-Droz – Charrière dans le cadre du projet que nous vous présentons aujourd'hui, parce que simplement, nous sommes toujours dans cette question de la route cantonale sur laquelle nous ne pouvons pas faire de zones 30 km/h. En plus de ça, il y avait un problème de perte de priorité des TRN. Il faut aussi tenir compte du fait que les Transports en commun doivent avoir une vitesse commerciale qui leur permette quand même de tenir leur horaire. Ce sera prévu dans

une troisième étape, puisque nous allons sécuriser la rue Numa-Droz. Nous devons tenir compte de nombreux paramètres à ce niveau-là. Ce que nous pouvons dire, c'est que nous avons déjà réalisé des aménagements à cet endroit-là. Par exemple, des signaux lumineux avec des flashes et des patrouilleurs scolaires. Depuis l'accident, il y a deux patrouilleurs scolaires notamment un de plus à 11h.30, parce que nous tenons compte du fait que le virage est effectivement un véritable casse-tête pour les automobilistes et aussi pour ceux qui traversent. Simplement, ce que je peux dire, c'est que même des feux, même des patrouilleurs ne permettront pas toujours d'éviter des accidents. Si l'automobiliste a la vue bouchée par une autre automobile ou parce qu'il est distrait, nous pouvons toujours malheureusement avoir un accident, puisque comme je l'ai déjà dit, le risque zéro n'existe pas.

M. Nussbaumer, la sur-qualité. Je ne crois que nous fassions de la sur-qualité. Vous contestez les trottoirs continus. Ce qu'il faut dire, c'est que les trottoirs continus c'est une porte pour une zone 30, cela marque l'entrée d'une zone 30. Il faut rappeler que la législation oblige les zones 30 à avoir des portes, sinon nous ne pouvons pas condamner les personnes qui sont en excès de vitesse. Il y a plusieurs solutions pour avoir des portes; il y a des chicanes. D'après les informations que j'ai à ma disposition de la part de l'ingénieur communal et de M. Hainard, c'est que les chicanes posent de gros problèmes de déneigement, ce qui est moins le cas des trottoirs continus. Pour répondre à la question de Mme Pizzolon, lors du déneigement, cela fait perdre quelques secondes quand on passe dessus. Mais c'est moins dérangerant que les gendarmes couchés. C'est quelque chose qui nuit un petit peu au déneigement mais qui n'empêche pas le déneigement de se faire dans des temps normaux. C'est donc mieux que les gendarmes couchés. En ce qui concerne les trous, question de Mme Ummel, ils posent des problèmes, car il y a de l'eau qui se met dedans, l'eau gèle et il n'y a plus d'efficacité. C'est pour cela que nous avons renoncé à faire ce genre de choses.

Les trottoirs continus sont extrêmement utiles. Le Conseil communal tient aux mini-giratoires et tient surtout aux trottoirs continus, parce que c'est le seul moyen de marquer l'entrée d'une zone 30 d'une façon confortable. En plus de cela, les trottoirs continus permettent à des personnes à mobilité réduite de pouvoir traverser, notamment les handicapés, mais aussi les personnes âgées, aussi les parents avec des poussettes. Je dirais que si nous ne pouvons pas faire de trottoirs continus, nous sommes obligés de faire des sens-uniques pour éviter qu'il y ait des voitures qui débouchent sur les zones 30. Cela signifie aussi un changement fondamental du plan de circulation et je ne suis pas sûr que vous soyez prêts à vous relancer dans une expérience de changement du plan de circulation. C'est pour cela que vraiment le Conseil communal souhaite vous convaincre qu'il faut absolument que nous utilisions ces trottoirs continus. Nous avons fait au minimum, nous n'avons pas fait de la sur-qualité, contrairement à ce qui s'est dit.

L'encadrement, j'y ai déjà répondu, je crois que la brigade d'éducation routière fait très bien son travail. Il ne faut pas surprotéger les enfants, il faut les responsabiliser, parce que nous ne pourrions pas toujours les laisser dans des zones protégées. Donc il faut que nous admettions aussi que ces enfants doivent se prendre en charge. Je crois que j'en aurais terminé avec les réponses à vos questions.

Je vous demande donc d'accepter ce rapport sans les amendements du groupe UDC.

Mme Pierrette Ummel, lib.-PPN : J'aimerais que le Conseil communal nous dise son interprétation de la demande de parage en épi, s'il vous plaît.

M. Michel Barben, conseiller communal (Population, sécurité et environnement) : Oui, cela concerne le collège de l'Ouest sauf erreur. Donc il y avait effectivement une zone qui avait été mise en épi vers le collège de l'Ouest. A la demande des enseignants, notamment, il y a eu une modification et de nouveau un parage en parallèle le long de la rue, parce que cela enlevait un bon nombre de places de parcs. Nous prenons note de votre doléance et nous essayerons de faire mieux la prochaine fois, mais comme vous le remarquez, il est très, très difficile de satisfaire chacun.

M. René Curty, rad. : M. le président, Mesdames, Messieurs, je ne suis pas à 100% convaincu des réponses apportées, néanmoins, je peux vous dire que le groupe radical acceptera le rapport.

J'aurais une dernière petite question. Au collège de l'Ouest, il y a des trottoirs continus. Sur un trottoir continu, un piéton a la priorité ? Et juste à côté de ces trottoirs continus, nous avons quand même des passages pour piétons. RIRES.

M. Didier Berberat, président du Conseil communal (Instruction publique, jeunesse et affaires sociales) : Je me suis rendu sur place pas plus tard que vendredi. Je n'ai pas remarqué cela, mais je vais regarder. Je vais demander s'il n'y a pas de contradiction entre ce genre de choses. Simplement, je peux vous confirmer que ce sont les piétons qui ont la priorité sur les trottoirs continus; ce sont donc les voitures qui doivent céder la priorité. Plutôt que ce soit les piétons qui traversent la route, ce sont les voitures qui traversent le trottoir. Cela sécurise beaucoup mieux. Mais je vais en parler avec M. Barben. Et la police ira voir s'il y a contradiction. Mais je n'ose pas croire que la police a fait une erreur dans ce domaine-là. RIRES. Il doit y avoir une explication tout à fait rationnelle à ce fait-là. Je vous en parlerai à la prochaine Commission scolaire.

M. Théo Bregnard, POP : Nous serons relativement satisfaits des réponses du Conseil communal. Néanmoins, nous conservons quelques doutes sur les mini ronds-points. Mais ces doutes ne nous feront quand même pas accepter les amendements du groupe UDC et nous accepterons le rapport tel quel.

Mme Pierrette Ummel, lib.-PPN : Puisque nous sommes dans des histoires de peinture, j'aimerais aussi avoir un éclaircissement sur le passage pour piétons qui se trouve au Nord de la Bibliothèque, en haut des escaliers de la Bibliothèque, il y a un passage jaune, et le kit-école est placé après le passage jaune. Donc il me semble que ce n'est pas logique. Parce que si nous voulons signaler qu'il y a une école, c'est avant le passage jaune et avant les écoles, parce qu'il y a le passage jaune et le kit-école. RIRES. Puisque nous sommes dans les peintures...

M. Laurent Iff, président : Merci. M. Berberat.

M. Didier Berberat, président du Conseil communal (Instruction publique, jeunesse et affaires sociales) : Nous prenons note de cette question comme de celle de M. Curty, mais en principe, je peux confirmer que les kits-écoles doivent se trouver avant les passages jaunes. Mais cela dépend dans quel sens on va ! RIRES. Donc je ne me rends pas bien compte. Nous allons regarder cela avec M. Barben et nous vous donnerons des réponses, mais je dirais que vous pouvez parfaitement me parler de ces questions-là à la pause. Nous voulons bien noter les éventuels problèmes qui pourraient se poser. Mais un kit-école doit se poser en principe avant le passage protégé pour informer l'automobiliste qu'il arrive dans une zone dangereuse. Merci.

M. Daniel Musy, soc. : M. le président, Mesdames, Messieurs. Je comprends le scepticisme de l'Union Démocratique du Centre sur les trottoirs continus. Je suis aussi relativement sceptique. Je voterai le crédit. Néanmoins, le sens d'un trottoir continu, c'est de sécuriser l'entrée dans une zone 30. Et en cela, il est utile. Mais quand nous sortons de cette zone 30, est-ce qu'il est absolument nécessaire de faire une porte de sortie ? Un exemple précis : dans ma rue (ruelle des Jardinets - ruelle des Buissons), la semaine passée un trottoir continu a été construit dans ces deux petites rues à sens unique qui descendent sur la rue du Grenier, donc qui par définition font sortir les automobilistes de la zone 30 - le stop existe déjà à la rue du Grenier. La construction d'un trottoir continu ne me paraît là pas aussi indispensable que celui qui fait entrer les automobilistes dans la rue de Beau-Site par la rue du Grenier. Donc il me paraît là qu'il y a quand même ce que vous appeliez un luxe sécuritaire. Je ne suis pas sûr que tous ces trottoirs continus soient tous absolument utiles à tous les endroits où ils sont. Par exemple dans ces deux rues-là, il serait beaucoup plus utile, puisque ce sont des rues où le parking sur les trottoirs est autorisé pour les voitures, de peindre une large bande jaune où les piétons pourraient circuler à gauche de la route, chose qui n'a pas été faite depuis deux ans dans ces deux rues depuis qu'elles ont été refaites, malgré les nombreux téléphones des habitants à la police locale, dont moi-même. RIRES.

M. Laurent Iff, président : Ce n'est pas dans le sujet du rapport ! M. Berberat.

M. Didier Berberat, président du Conseil communal (Instruction publique, jeunesse et affaires sociales) : Très rapidement, concernant les trottoirs continus, j'ai consulté la publication "Rue de l'Avenir" n° 2 de l'année 2005, qui est éditée par le groupe Conseil romand, référence en matière d'éco-mobilité. A Bâle, il y avait beaucoup de chicanes et elles ont toutes été transformées en trottoirs continus. C'est donc vraiment quelque chose qui devient une norme.

En ce qui concerne les trottoirs dont vous parlez, le problème est que cela permet aussi de longer la zone 30 sans risque. Ce n'est pas seulement lorsque les voitures entrent dans la zone 30 que cela pose un problème aux piétons, mais c'est aussi lorsqu'elles en sortent.

Je peux m'engager à une chose, c'est à réexaminer avec les services concernés qui ont travaillé d'une façon tout à fait exemplaire, avec beaucoup d'application, certains exemples que vous avez donnés pour voir si nous pouvons arriver à éviter que nous en construisions l'un ou l'autre. Mais à mon sens, à l'heure actuelle, il me semble que tous les trottoirs continus que nous vous proposons, sont des trottoirs qui sont indispensables. S'il apparaît que nous pouvons trouver une solution moins chère, vous pensez bien que le Conseil communal qui est venu avec une demande de crédit de Frs 750'000.- (ce n'est pas forcément ce que nous devons dépenser, c'est un maximum, c'est un plafond), nous pouvons nous engager à réexaminer la question et de voir en fonction des remarques que vous avez pu faire, en fonction d'un état des lieux, s'il est possible d'en supprimer un ou l'autre. Malgré tout, je dirais que la totalité, je crois, est tout à fait justifiée. Il peut y avoir un exemple ou l'autre, mais nous nous engageons à réexaminer cela, M. Musy.

M. Laurent Iff, président : Merci. La parole n'étant plus demandée... Si ? Non ? Je n'insiste pas, si vous ne voulez pas ! RIRES. M. Nussbaumer.

M. Daniel Nussbaumer, UDC : Vu la tournure des choses, nous allons retirer l'amendement. Nous allons nous rallier à la majorité. Mais il est clair que vu l'état de nos finances, comprenez-nous bien, M. le président, il faudra bien un jour que nous commençons à faire des économies. Nous avons déjà voté ce crédit ce soir, ça fait déjà pas mal.

Le groupe UDC compte sur ce que vient de dire M. Berberat pour la question de réexaminer chaque trottoir continu, que rien ne soit entrepris sans avoir fait une étude approfondie.

Je voulais quand même encore dire que pas plus tard que ce matin, j'étais à la poste de la Charrière. Là, il y avait tout un groupe d'écoliers, vraiment de petits enfants qui venaient de commencer l'école, et un groupe d'agents de police leur expliquait comment traverser la rue. J'ai observé un moment et j'ai vraiment trouvé super comment ils leur apprenaient à traverser la rue en faisant bien attention. Je crois que c'est aussi une très, très bonne solution pour éviter l'accident qui a eu lieu la semaine dernière. Là aussi, le groupe UDC est très content que ce qui s'est passé ne soit pas plus grave. Merci beaucoup.

M. Laurent Iff, président : Merci. M. Berberat.

M. Didier Berberat, président du Conseil communal (Instruction publique, jeunesse et affaires sociales) : Une dernière intervention. Je vous remercie de votre ouverture. Je ne peux que confirmer ce que j'ai dit à M. Musy, nous allons examiner tous les trottoirs continus en disant bien qu'à notre sens ils sont tous justifiés. Mais nous allons refaire une étude, parce que nous sommes comme vous sensibles aux finances publiques. Je peux vous dire que les économies, c'est une préoccupation permanente, jour et nuit, du Conseil communal. Donc nous le ferons.

En ce qui concerne la brigade d'éducation routière, je suis très content que vous le disiez, parce que ce sont vraiment deux personnes qui travaillent d'une façon très motivée. Actuellement, ils sont en train d'expliquer aux enfants de première

enfantine, donc aux enfants qui ont quatre ans – c'est la priorité que nous donnons - comment il faut traverser la route. Cela fait aussi partie des mesures de prévention qui permettent d'éviter des accidents. Merci beaucoup.

M. Laurent Iff, président : Merci. Dernière personne, après je crois qu'il faudra que nous passions au vote.

M. Claude Heimo, lib.-PPN : M. le président, ce n'est pas pour rallonger, simplement, j'aimerais que nous insistions sur le fait de l'information aux automobilistes. Je pense que là aussi, il y a quelque chose à faire. Quand le taux d'alcoolémie est descendu à 0,5% - RIRES - ‰ on a fait l'effort d'informer les gens de ce que ça leur coûtait et des informations qu'ils pouvaient avoir. Nous l'avons fait par le biais du Service des automobiles. Est-ce que nous ne pourrions pas aussi par ce biais-là donner des informations aux gens sur l'utilité de ces trottoirs continus ? Merci.

M. Michel Barben, conseiller communal (Population, sécurité et environnement) : Oui, M. le président, Mesdames, Messieurs, nous prenons note de la doléance de M. Heimo. Effectivement, il faut savoir que chaque personne qui passe le permis de conduire doit avoir une formation de manière générale. Il est vrai qu'avec le temps, les règles de circulation se modifiant malgré tout, il serait bon de temps à autre de faire un réexamen ou en tout cas de rafraîchir la mémoire à certains automobilistes. C'est vrai que dans plusieurs cas, nous pouvons constater que certains automobilistes oublient aussi les règles qui sont établies, raison pour laquelle nous ferons peut-être une fois encore un article de presse insistant sur ces éléments-là.

M. Laurent Iff, président : Merci. La parole n'étant plus demandée, nous pouvons passer au vote de l'arrêté.

La demande de crédit est acceptée par 35 voix sans opposition.

M. Laurent Iff, président : Nous devons encore nous prononcer sur le classement de la motion.

Le classement de la motion est accepté par 35 voix sans opposition.

M. Laurent Iff, président : Je crois que vu l'heure, nous allons faire une pause avant d'entamer nos deux gros morceaux suivants. Nous reprenons à 21h.00.

PAUSE



VILLE DE LA CHAUX-DE-FONDS

RAPPORT DU CONSEIL COMMUNAL

relatif à la prévoyance professionnelle
des Conseillers communaux

(du 17 août 2005)

AU CONSEIL GENERAL
DE LA VILLE DE LA CHAUX-DE-FONDS

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

Introduction

Le présent rapport a pour objectif de décrire la situation actuelle en matière de prévoyance professionnelle pour les Conseillers communaux de la Ville de La Chaux-de-Fonds, de mettre en évidence les adaptations nécessaires et de proposer une nouvelle solution. Il traite également des dispositions relatives au traitement des Conseillers communaux qui n'ont pas été intégrées aux nouvelles dispositions concernant la classification des fonctions de l'administration communale et à la politique de rémunération.

Situation actuelle

La prévoyance professionnelle des Conseillers communaux est actuellement régie par le règlement concernant le traitement et la retraite des Conseillers communaux (ci-après: RCC), accepté le 24 septembre 1990 par votre Conseil et entré en vigueur le 1^{er} mars 1991. En résumé, le plan d'assurance est le suivant:

- A leur entrée en fonction, les Conseillers communaux doivent transférer à la ville l'entier de leur capital de prévoyance antérieurement constitué;
- La rente de retraite maximale d'un Conseiller communal s'élève à 50 % du dernier traitement pour autant qu'il ait accompli 12 ans de fonction et 20 ans d'activité professionnelle;

- Un droit à une rente viagère est acquis par un Conseiller communal s'il a effectué trois ans de fonction;
- Si la fonction a duré entre 3 et 12 ans, le taux de rente de retraite est égal à 25 % du traitement, additionné de 2.5 % pour chaque année de service dès la 11^{ème} année et de 1.25 % par année d'âge de 45 à 60 ans révolus (éventuellement réduit si le Conseiller communal ne compte pas 10 ans de service);
- Les années d'assurance effectuées dans une précédente institution de prévoyance sont prises en considération partiellement selon un calcul spécifique;
- Tant que le Conseiller communal n'a pas atteint l'âge de 50 ans révolus, le droit à la rente est différé jusqu'à cet âge;
- Pour les autres prestations (invalidité, veuves, orphelins, etc.), les dispositions du règlement de la Caisse de pensions du personnel communal (RCPC) sont applicables, à l'exception de celle relative à la retenue compensatoire destinée à financer les rentes complémentaires (pont AVS), qui n'est pas déduite des prestations versées;
- Le Conseiller communal s'acquitte d'une cotisation de 6 % de son traitement;
- Aucune autre contribution n'est prévue, la ville considérant comme dépense annuelle les rentes qu'elle octroie aux anciens Conseillers communaux ou à leurs survivants;
- Le Conseil communal est habilité, d'entente avec le Bureau du Conseil général, à prendre des mesures en faveur d'un Conseiller communal qui n'aurait pas ou que partiellement droit aux prestations prévues par le RCC.

Conformité au droit

Le RCC prévoit le droit à des prestations couvrant les risques décès, invalidité et retraite. Toutefois, selon l'article 11 LPP, "tout employeur occupant des salariés soumis à l'assurance obligatoire doit être affilié à une institution de prévoyance inscrite dans le registre de la prévoyance professionnelle"; la ville, ne bénéficiant pas d'un tel statut, ne satisfait pas à cette obligation. Toutefois, selon les informations obtenues auprès de l'OFAS (Office fédéral des assurances sociales), les magistrats et autres élus politiques ne sont pas considérés obligatoirement comme des "salariés" au sens classique du terme, mais comme des élus. Par conséquent, il appartient aux cantons ou aux communes dont ils relèvent de pourvoir à leur prévoyance.

L'article 2 RCC stipule que les Conseillers communaux doivent transférer à la ville la totalité de leurs prestations de libre passage acquises antérieurement. Conformément aux premiers articles de la LFLP (Loi fédérale sur le libre passage), la prestation de libre passage doit être transférée à une nouvelle institution de prévoyance. La ville n'étant pas reconnue comme institution de prévoyance, elle ne peut recevoir de prestation de libre passage. Le Service

financier a contacté l'OFAS qui estime que le transfert de la prestation de libre passage à la ville lui paraît impossible en l'état du droit.

Sur la base du conseil du service juridique et de ce qui précède, la Direction des finances a décidé dans un premier temps de demander aux nouveaux Conseillers communaux élus le 6 juin 2004, dans l'attente de nouvelles dispositions en matière de prévoyance pour les Conseillers communaux, de transférer leur avoir de prévoyance sur un compte de libre passage auprès d'une banque.

De plus, le RCC ne prévoit pas la gestion des avoirs de prévoyance apportés à la ville ainsi que la détermination d'une éventuelle prestation de libre passage lors d'une sortie n'entraînant pas l'ouverture du droit à une rente.

Finalement, suite à l'entrée en vigueur de plusieurs textes légaux en matière de prévoyance professionnelle (loi sur le libre passage, loi sur l'encouragement à la propriété du logement, loi sur le divorce,...) le RCC n'a jamais été mis à jour.

Compte tenu de ce qui précède, il convient d'adapter, de préciser ou de revoir certains aspects légaux relatifs à la prévoyance professionnelle des Conseillers communaux.

Appréciation du système actuel

Outre les aspects légaux, le système actuel est conçu pour des mandats de longue durée puisqu'un Conseiller communal ayant accompli 12 ans de fonction, après 20 ans d'activité professionnelle, touche une rente de retraite maximale de 50 % du traitement assuré (traitement AVS moins CHF 15'050.-).

Si le mandat est de courte durée, ce qui pourrait être éventuellement le cas à futur en fonction du nouveau mode d'élection, le RCC, comme indiqué ci-avant, ne prévoit pas de versement d'une prestation de sortie. Selon les dispositions actuelles, un Conseiller communal pourrait théoriquement transférer sa prestation de libre passage à la ville sans que la sortie de son avoir de prévoyance ne soit prévue (dans le cas où il ne bénéficierait pas d'une rente en fin de fonction).

Si le Conseiller communal sortant n'est pas âgé de 50 ans et qu'il n'a pas droit à la rente maximale, la rente supposée due ne serait pas versée avant l'âge de 50 ans. Le RCC ne fait mention d'aucune couverture d'assurance pendant la période séparant la date de la sortie et celle de l'âge de 50 ans.

Si le Conseiller communal sortant a droit à une rente, elle est alors calculée de manière complexe (voir article 4 RCC par exemple), selon des paramètres tels que la durée de fonction, l'âge, les durées antérieures de service et d'assurance, etc.

En outre, le RCC est relativement sommaire. Pour résumer, les points suivants notamment ne sont pas prévus:

- La définition des traitements assurés et cotisants (dans la pratique, une déduction de coordination de CHF 15'050.- a toujours été effectuée par analogie au règlement de la Caisse de pensions du personnel communal (CPC), alors qu'elle n'est pas définie dans le RCC);

- La gestion d'une prestation de libre passage apportée et des avoirs de prévoyance jusqu'à la sortie;
- Comme déjà indiqué ci-avant, le calcul de la prestation de libre passage si le Conseiller communal sortant n'a pas effectué 3 ans de service;
- Le transfert éventuel d'une prestation de libre passage si le Conseiller communal accède à un poste dans un exécutif cantonal ou fédéral;
- La définition de l'intégralité des prestations (il manque notamment la définition de la rente d'enfant de retraité, la rente de conjoint divorcé survivant, etc.);
- Le calcul du cumul des prestations (contrôle que l'ensemble des revenus ultérieurs ne dépasse pas le revenu en activité) pour les Conseillers communaux ayant accompli 12 ans de fonction, après 20 ans d'activité professionnelle (droit à une rente de retraite de 50 % du traitement);
- La couverture invalidité et décès, pour la période précédant le 50^{ème} anniversaire, lorsque le Conseiller communal sortant est âgé de moins de 50 ans et qu'il n'a pas effectué 12 ans de fonction.

Actuellement les rentes versées aux anciens Conseillers communaux sont portées en dépenses dans le compte de fonctionnement de la ville et les cotisations prélevées aux actuels Conseillers communaux sont comptabilisées en recettes tout comme les prestations de libre passage d'entrée des nouveaux Conseillers communaux, ce qui a donné lieu à d'importantes fluctuations du poste budgétaire en modifiant parfois de plusieurs centaines de milliers de francs les prévisions budgétaires.

Depuis 2004, l'engagement à terme de la ville (réserve mathématique calculée selon les bases techniques de la CPC) pour les assurés pensionnés a été évalué et intégré dans la rubrique "Garantie pour engagement de prévoyance" en pied de bilan de la ville (annexe 4). Compte tenu de la révision actuelle, aucun engagement n'est pour l'instant calculé pour les Conseillers communaux en activité.

A titre d'information, le coût de la constitution d'une réserve mathématique pour le versement d'une rente de retraite complète à 50 ans pour un Conseiller communal pourrait s'élever pour la ville à plus de 2 millions (sans tenir compte d'éventuelles indexations futures). Il est à noter que le RCC prévoit actuellement pour peu d'années de fonction des prestations relativement généreuses (taux de rente de base de 25 %).

En résumé, il apparaît très clairement que le système d'assurance n'a pas suivi, d'une part, l'évolution des dispositions légales et, d'autre part, le développement du contexte communal (élection par le peuple, état des finances de la ville, etc.).

Finalement, il convient de relever que la mise en place d'un plan d'assurance spécifique, tel que celui de la CPC par exemple, nécessite l'établissement d'un ou plusieurs règlements d'assurance, précisant le plus grand nombre d'événements qui peuvent arriver aux assurés qui y sont soumis. C'est une démarche longue et

coûteuse qui n'est pas forcément opportune en regard du nombre d'assurés relativement restreint.

Comparaison des conditions d'assurance d'autres villes

Une enquête relative à la prévoyance professionnelle des magistrats des Villes de Lausanne, Genève, Le Locle, Neuchâtel, Bienne et Soleure a été effectuée sur la base des règlements remis par les administrations.

Une analyse des plans d'assurance des magistrats des villes retenues dans cette comparaison a été établie et les constatations suivantes peuvent notamment être mises en évidence:

- Les Villes de Bienne, Soleure et Le Locle assurent leurs magistrats dans la Caisse de pensions du personnel alors que les autres villes (romandes) prévoient des dispositions d'assurance spécifiques en faveur des magistrats;
- La Ville de Bienne dispose d'un règlement relatif aux versements de prestations (hors prévoyance) dites "de sortie", permettant la réinsertion professionnelle après la fin de la fonction;
- Généralement, toutes les prestations spécifiques accordées aux magistrats dépendent de la durée de fonction. Les durées de service ou d'assurance antérieure ainsi que l'âge ne sont jamais déterminants pour le calcul du taux de rente;
- Outre celui de la Ville de Neuchâtel, aucun règlement ne mentionne un droit à une rente avant l'âge de 50 ans;
- Aucun règlement de prévoyance ne prévoit le transfert à la ville de la prestation de libre passage (entrée);
- Aucune ville n'octroie de rente complémentaire (pont AVS) à ses magistrats;
- Tous les règlements analysés prévoient des prestations de sortie sous forme de prestation de libre passage ou d'indemnité(s);
- Seul le règlement de la Ville de Lausanne prend en considération les dispositions relatives au droit du divorce entrées en vigueur au 01.01.2000;
- Tous les règlements prévoient une réduction des prestations pour cause de surassurance (cumul des prestations);
- Toutes les villes retiennent à leurs magistrats des cotisations dont le taux varie entre 4 % et 8 %.

Pistes de solutions étudiées

Des plans d'assurance d'autres villes analysés ainsi que des discussions menées au niveau du Service financier, il est ressorti les deux pistes envisageables suivantes pour l'assurance prévoyance professionnelle des Conseillers communaux de la Ville de La Chaux-de-Fonds :

1] Assurance LPP et prestations spécifiques pour magistrats (hors LPP)

- Réaliser l'assurance LPP des Conseillers communaux sous la forme d'un contrat d'**assurance LPP** auprès d'une compagnie d'assurances;
- Prévoir une **couverture d'assurance complémentaire pour les magistrats** (hors LPP), tenant compte des années de fonction.

2] Assurance à la CPC et indemnités d'accompagnement

- Réaliser l'**assurance** prévoyance professionnelle des Conseillers communaux **auprès de la CPC**;
- Pour tenir compte de l'"exposition" (voir chapitre "Système proposé") de la fonction et afin de permettre au Conseiller communal sortant de retrouver une nouvelle situation professionnelle, prévoir, hors prévoyance professionnelle, le versement temporaire d'**indemnités d'accompagnement lors d'une fin de fonction** pour une période en relation avec la durée de la fonction (pas de notion d'assurance).

Les solutions mentionnées, contenant chacune deux "volets" indépendants, présenteraient les particularités, avantages et inconvénients suivants:

1] Assurance LPP et prestations spécifiques pour magistrats (hors LPP)

1^{er} volet: "Assurance LPP"

- L'assurance selon le minimum LPP serait effectuée auprès d'une compagnie d'assurance.
- Tout nouveau Conseiller communal devrait alors transférer sa prestation de libre passage (part obligatoire et éventuellement sur-obligatoire) à la compagnie d'assurance choisie;
- Cette variante nécessite la négociation d'un contrat LPP auprès d'une compagnie d'assurances (appel d'offres).
- La prime nécessaire au financement de cette assurance LPP serait prise en charge par la cotisation versée à la ville par les Conseillers communaux; le solde éventuel des cotisations, destiné à financer partiellement le 2^{ème} volet du système, représenterait une recette pour la ville.

2^{ème} volet: "Couverture d'assurance complémentaire pour magistrats (hors LPP)"

- La Ville de La Chaux-de-Fonds mettrait en place un système de prestations de prévoyance (hors LPP) déterminées uniquement selon les années de fonctions et non plus basées sur les années de service et d'assurance antérieures.

- Afin de respecter le principe d'égalité de traitement entre Conseillers communaux, les prestations du 2^{ème} volet ne tiendraient pas compte des prestations de l'assurance LPP (1^{er} volet); ainsi, à durée de fonction égale, un Conseiller communal d'un certain âge, au bénéfice d'une importante prestation de libre passage, toucherait les mêmes prestations (du 2^{ème} volet) qu'un Conseiller communal disposant d'un avoir de prévoyance plus faible.
- Le plan d'assurance relatif à cette couverture complémentaire devrait être beaucoup plus simple, mais défini de manière plus complète que l'actuel.
- Un droit à une prestation de sortie (libre passage ou indemnité) en cas de cessation de fonction sans droit à une rente devrait être défini.
- Une notion de cumul des prestations lors du versement d'une rente devrait être envisagée dans le règlement.
- Afin de conserver des systèmes d'assurance parfaitement indépendants, la référence partielle aux prestations octroyées par la CPC dans un éventuel nouveau règlement devrait être abolie.
- La mise en place d'un tel plan d'assurance par la ville, dont l'assurance n'est pas la vocation, pourrait l'amener à lui faire prendre en charge des coûts futurs importants et surtout imprévisibles.
- Compte tenu de la complexité du domaine et afin de respecter toutes les dispositions légales de la prévoyance professionnelle, un nouveau règlement d'assurance détaillé devrait être soumis ou effectué par un expert en prévoyance professionnelle et engendrerait des honoraires qui pourraient être disproportionnés par rapport aux nombres d'assurés soumis à ce règlement.
- Par la CPC, la ville dispose déjà de plans d'assurance, décrits de manière précise dans son règlement. Il n'apparaît pas rationnel d'initier une démarche pour définir toutes les règles nécessaires à la mise en place et à la gestion d'un plan d'assurance supplémentaire.

2] Assurance à la CPC et système d'indemnités d'accompagnement lors d'une fin de fonction

1^{er} volet: "Assurance à la CPC"

- L'assurance prévoyance professionnelle (LPP et sur-obligatoire) serait effectuée auprès de la CPC, si bien que les dispositions LPP seraient parfaitement respectées. Il ne serait ainsi pas nécessaire d'établir un nouveau règlement de prévoyance.
- Les nouveaux Conseillers communaux seraient affiliés dans le plan d'assurance A (retraite à 60 ans et cotisation de 9 %).
- Tout nouveau Conseiller communal transférerait sa prestation de libre passage (prévoyance accumulée) à la CPC, ce qui améliorerait sa prévoyance professionnelle.
- Afin d'améliorer sa couverture d'assurance, tout nouveau Conseiller communal pourrait procéder, conformément au règlement de la CPC, à un ou

plusieurs apports, jusqu'à l'âge de la retraite anticipée, sous la forme de versements de fonds privés.

- La mise en place de cette solution ne nécessiterait aucune adaptation des dispositions statutaires et réglementaires de la CPC.
- Elle engendrerait toutefois dans la CPC certaines solidarités entre des cercles d'assurés différents (fonctionnaires-magistrats), mais qui existent déjà sous d'autres formes (fonctionnaires-médecins).
- L'affiliation des Conseillers communaux à la CPC permettrait à la ville de se dégager des risques directs de l'assurance qui seraient alors assumés par la CPC.
- L'assurance auprès de la CPC se terminerait un mois après la fin des rapports de services (obligation légale); le Conseiller communal sortant, s'il n'est pas en âge de retraite anticipée (dès 55 ans), serait mis au bénéfice d'une prestation de libre passage de la CPC et devrait prendre en charge de manière personnelle la couverture des risques décès, invalidité et retraite de manière individuelle avant la reprise d'un nouvel emploi.
- Dans le cadre d'un éventuel rapprochement avec la Ville du Locle, compte tenu du fait que les conditions d'assurance de la CPC et de la Caisse de pensions de l'Etat de Neuchâtel (CPEN) sont relativement similaires, cette solution s'approcherait du système actuellement en vigueur pour les Conseillers communaux loclois.

2^{ème} volet: "Indemnités d'accompagnement"

- En complément à l'assurance prévoyance professionnelle, il conviendrait de tenir compte des éléments suivants:
 - la fin de la fonction n'est pas planifiable par le Conseiller communal du fait du mode d'élection par le peuple et de la charge de la fonction;
 - la fonction est exposée et peut impliquer des difficultés ultérieures, supérieures à la normale, sur le marché du travail;
 - de nombreuses entreprises privées prévoient des indemnités de sortie pour leurs cadres dirigeants, toutes n'étant pas assimilables aux "parachutes dorés" qui ont fait l'actualité ces dernières années.
- Un système complémentaire d'indemnités d'accompagnement (indépendant de la notion d'assurance auprès de la CPC) devrait ainsi être prévu; il permettrait au Conseiller communal sortant de bénéficier d'une période de quelques mois d'indemnités, nécessaires à retrouver une nouvelle situation professionnelle.

Système proposé

Au vu de ce qui précède, la solution 2] ci-avant a été retenue par le Conseil communal selon les modalités suivantes:

1^{er} volet: "Assurance à la CPC"

Lors de leur entrée en fonction, tous les nouveaux Conseillers communaux seront affiliés à la CPC aux conditions de la catégorie A.

Les trois Conseillers communaux entrés en 2004 seront affiliés rétroactivement à la CPC alors que les deux Conseillers communaux entrés lors d'une précédente législature restent soumis au RCC et ne sont donc pas concernés par les nouvelles dispositions.

Rappelons que ces derniers ont cédés à la ville, au jour de leur entrée en fonction, leur avoir acquis de prévoyance professionnelle.

Les rentes actuellement en cours ne sont pas concernées par ce changement de système et leur versement est poursuivi selon le règlement actuel.

Afin de tenir compte du caractère spécifique de la fonction de Conseiller communal et de permettre une transition du système actuel au nouveau, moins généreux en ce qui concerne le taux de rente minimum (25 %), il est proposé d'améliorer au fil des ans de fonction la prévoyance de chaque Conseiller communal concerné.

Cette amélioration se traduirait par l'attribution, par la ville, un fois par année, d'un montant correspondant à une cotisation annuelle de l'assuré (env. CHF 16'000.-).

Basés sur les hypothèses suivantes, ce système d'apport employeur permettrait d'améliorer la prévoyance des Conseillers communaux comme l'indiquent les deux exemples suivants:

Exemple 1

Hypothèses

Age d'entrée	Ans de fonction	Apport de l'ancienne institution de prévoyance *	Evolution du salaire assuré (inflation)
40 ans	20 ans	150'000.-	1 %

* montant moyen CPC, compte tenu d'un salaire inférieur à celui d'un Conseiller communal

Comparaison sans et avec apports employeur

	Sans apports employeur	Avec apports employeur jusqu'à l'âge de 55 ans (15 apports)	Différence
Taux de rente à 60 ans	37.013 %	50.625 %	+ 13.612 %
Rente assurée à 60 ans	64'458.-	88'163.-	+ 23'705.-
Avoir de prévoyance à 60 ans	1'260'670.-	1'724'307.-	+ 463'637.-

Comparaison système actuel selon RCC et système proposé

	Système actuel	Avec apports employeur jusqu'à l'âge de 55 ans (15 apports)	Différence
Taux de rente à 60 ans	50.000 %	50.625 %	+ 0.625 %

Rente assurée à 60 ans	87'075.-	88'163.-	+ 1'088.-
Avoir de prévoyance à 60 ans	non réglementé	1'724'307.-	

Exemple 2

Hypothèses

Age d'entrée	Ans de fonction	Apport de l'ancienne institution de prévoyance *	Evolution du salaire assuré (inflation)
50 ans	10 ans	250'000.-	1 %

* montant moyen CPC, compte tenu d'un salaire inférieur à celui d'un Conseiller communal

Comparaison sans et avec apports employeur

	Sans apports employeur	Avec apports employeur jusqu'à l'âge de 55 ans (5 apports)	Différence
Taux de rente à 60 ans	26.775 %	30.600 %	+ 3.825 %
Rente assurée à 60 ans	46'629.-	53'290.-	+ 6'661.-
Avoir de prévoyance à 60 ans	825'590.-	943'527.-	117'937.-

Comparaison système actuel selon RCC - système proposé

	Système actuel	Avec apports employeur jusqu'à l'âge de 55 ans (5 apports)	Différence
Taux de rente à 60 ans	50.000 %	30.600 %	- 19.400%
Rente assurée à 60 ans	87'075.-	53'290.-	- 33'785.-
Avoir de prévoyance à 60 ans	non réglementé	943'527.-	

Par rapport au système actuel, l'exemple 1 met en évidence des conditions d'assurance relativement similaires entre le système actuel et le système proposé.

L'exemple 2 démontre que les capitaux de prévoyance accumulés avant l'entrée en fonction ont une importance certaine dans le montant de la rente et que le taux initial de rente de 25 %, selon le système actuel, ne sera acquis que si la prévoyance antérieure du Conseiller communal permet effectivement de le racheter.

Si ce n'est pas le cas, le Conseiller communal a la possibilité de consacrer une partie de sa rémunération à l'amélioration de ses prestations de prévoyances sous la forme d'apports privés à la CPC, ce qui n'est pas possible avec le système actuel.

2^{ème} volet: "Indemnités d'accompagnement"

Le système d'indemnités d'accompagnement envisagé en cas de fin de fonction d'un Conseiller communal est le suivant:

- Le montant de l'indemnité d'accompagnement s'élève au montant du salaire brut du Conseiller communal.
- La durée du versement est définie par 1.5 mois d'indemnités pour chaque année de fonction effectuée, arrondie à l'entier le plus proche; par exemple, pour un mandat de 4 ans, la durée d'indemnité serait de 6 mois.
- Pour tenir compte de la difficulté de réinsertion professionnelle à partir d'un certain âge, une prolongation de 3 mois est accordée à un Conseiller communal sortant dont l'âge est compris entre 50 ans et l'âge de la retraite anticipée selon la réglementation de la CPC.
- Inspirée de la pratique de la Ville du Locle, la durée minimale est de 6 mois;
- La durée maximale est fixée à 18 mois.
- Si un Conseiller communal retrouve une nouvelle situation professionnelle avant la fin de la période d'indemnité, cette indemnité est réduite du montant du salaire brut réalisé dans le cadre d'une nouvelle activité lucrative.
- En cas de retraite réglementaire à l'âge de 60 ans, le Conseiller communal bénéficie de sa rente de la CPC et n'est pas mis au bénéfice d'indemnités d'accompagnement".
- Un Conseiller communal sortant en âge de retraite anticipée bénéficierait également, pour la même durée, d'indemnités de sortie, **réduites à un tiers** puisqu'il n'aurait pas l'obligation de retrouver une situation professionnelle et serait mis au bénéfice d'une rente de la CPC et dans un éventuel deuxième temps de l'AVS. Ce montant réduit serait une manière de financer en tout ou partie un "pont" jusqu'à l'âge de la retraite réglementaire du Conseiller communal.
- Compte tenu de l'indépendance des deux volets et de l'égalité de traitement entre Conseillers communaux, il n'apparaît pas nécessaire, pour un Conseiller communal sortant en âge de retraite anticipée ou réglementaire, d'introduire une règle de cumul de prestations qui aurait pour effet de réduire l'indemnité de sortie de la rente reçue de la CPC ou de l'AVS.
- En cas de décès ou d'invalidité, après la fin de la fonction, le versement de l'indemnité de sortie est arrêté puisque ce 2^{ème} volet **ne prévoit pas un système d'assurance**; la couverture des risques décès, invalidité et retraite devra être prise en charge de manière privée par le Conseiller communal sortant.
- Le principe d'égalité de traitement entre Conseillers communaux serait respecté dans la mesure où le système d'indemnités de sortie ne tiendrait pas compte des prestations de la CPC; ainsi, à durée de fonction égale, un Conseiller communal d'un certain âge, au bénéfice d'une importante prestation de libre passage, toucherait les mêmes indemnités de sortie qu'un Conseiller communal disposant d'un avoir de prévoyance plus faible.

- Ces indemnités, clairement prévisibles, dont la durée et le montant devraient être relativement peu conséquents (en cas de reprise rapide d'une activité lucrative par exemple) seront comptabilisées en dépenses annuelles dans les comptes de la ville.
- Aucune cotisation relative aux prestations de ce 2^{ème} volet ne serait demandée aux Conseillers communaux.
- La compétence du Conseil communal, d'entente avec le Bureau du Conseil général, en matière d'octroi de mesures particulières en faveur d'un Conseiller communal, serait maintenue.

Rémunération des Conseillers communaux

Le salaire annuel brut des Conseillers communaux correspond à la classe CC de l'échelle des traitements du personnel communal.

Il sera indexé de la même manière que ce qui est prévu pour le personnel de l'administration selon article 7 du projet de nouveau "Règlement relatif à la description, à l'évaluation et à la classification des fonctions de l'administration communale" (RDECF), qui est soumis simultanément à votre Conseil.

En cas de maladie ou d'accident, les dispositions prévues par le Règlement général pour le personnel de l'administration communale (RGPA) ainsi que celles figurant dans le RDECF sont applicables.

Concernant les frais, l'arrêté du Conseil communal pour le remboursement des frais mensuels courants des Conseillers communaux du 22 décembre 2004 s'applique.

Conséquences sur les finances

Compte tenu des conditions salariales actuelles, le coût annuel de ce système pour la ville peut être présenté de la manière suivante:

	Système actuel	Système proposé
Rentes annuelles versées	env. 900'000.-/an (montant qui pourrait croître rapidement en fonction de la "rotation" des Conseillers communaux)	plus de nouvelles rentes à terme et fins naturelles des rentes actuelles; implique disparition progressive du montant annuel de 900'000.-
Cotisation annuelle de l'employeur (160 %)	Rien prévu	125'388.-/an
Apports annuels de l'employeur	Rien prévu	78'370.-/an
Indemnités annuelles d'accompagnement à provisionner	Rien prévu	max. 118'250.-/an

Il convient de relever que le système proposé permet de maîtriser les coûts annuels à charge de la ville et de les rendre transparents; le montant annuel des

rentes servies aux anciens Conseillers communaux diminuera progressivement et il n'y aura, à terme, plus de nouvelles rentes viagères à charge de la ville.

D'un coût actuel de l'ordre de **CHF 900'000.-** par an, appelé à augmenter si le système ne devait pas être adapté, on passera progressivement à une charge annuelle pour le budget de la ville estimée à un maximum de **CHF 322'000.-**.

Pendant quelques années, le système proposé coûtera un peu plus cher puisque le système actuel (pour les conseillers communaux actuellement retraités et pour ceux entrés en fonction avant 2004) et le nouveau système proposé (pour tous les conseillers entrés en fonction dès 2004) cohabiteront. Mais ce système impliquera à moyen et long terme une meilleure maîtrise des coûts.

Finalement, la rémunération des Conseillers communaux sous mandat n'étant pas modifiée, aucun coût supplémentaire pour cet aspect n'est à relever.

Conséquences sur les ressources humaines

Aucune conséquence notable sur les ressources humaines; à noter que le système proposé permet une rationalisation du traitement des cas d'assurance relatifs aux Conseillers communaux.

Rapprochement et collaborations avec la Ville du Locle

Le système proposé correspond dans les grandes lignes à celui en vigueur pour les Conseillers communaux de la Ville du Locle, si bien qu'il peut être considéré de ce point de vue comme adéquat.

Eléments relatifs au développement durable

Sous cette rubrique, il convient de rappeler que le système proposé prévoit la maîtrise des aspects financiers dans la durée. Il est donc conforme aux principes du développement durable prévoyant que l'on cherche à satisfaire les besoins actuels sans pénaliser la capacité de satisfaire ceux des générations futures.

Conclusions

Depuis plusieurs années, le régime de la prévoyance professionnelle des Conseillers communaux n'est plus conforme à la législation. Cette question n'ayant pas pu être réglée avant le changement de législature, les Conseillers communaux entrés en fonctions en 2004 sont soumis à un régime provisoire qui impose que cette question soit réglée désormais de façon rapide.

En outre, les modifications introduites dans le mode d'élection du Conseil communal ainsi que l'accélération du rythme d'évolution de notre société pourraient conduire à une réduction de la durée des mandats. Le système de prévoyance professionnelle en vigueur engendrerait alors des coûts importants, et de surcroît peu prévisibles, pour la ville.

Une adaptation du système est donc aujourd'hui nécessaire à plusieurs titres.

En élaborant le système qu'il soumet à votre approbation, le Conseil communal s'est attaché à prévoir une solution à la fois simple à mettre en œuvre, légère dans sa gestion courante et dont les dépenses sont davantage prévisibles qu'à l'heure actuelle et moins onéreuses à terme. Il s'est également interrogé sur les éléments de la fonction qui la rendaient comparable à toute autre fonction à haut niveau de responsabilité et sur ceux qui en faisaient une fonction spécifique, justifiant des prestations particulières.

A l'heure où la plus grande rigueur s'impose dans la gestion des finances publiques, le Conseil communal s'est ainsi largement appuyé sur le régime de la prévoyance professionnelle en vigueur pour les titulaires de la fonction publique. Il a limité les prestations particulières à la constitution d'un minimum de prévoyance durant la durée de la fonction et à des indemnités de sortie qui tiennent compte notamment de la difficulté à organiser une transition de carrière pendant la durée du mandat.

Il en découle que, dans nombre de circonstances, les prestations de prévoyance seront à l'avenir inférieures à ce qu'elles sont aujourd'hui. Aux yeux du Conseil communal, les prestations envisagées restent néanmoins suffisantes pour éviter que les compétences nécessaires à la conduite de la ville fassent défaut à l'avenir en raison de la faiblesse des prestations de prévoyance et du risque excessif qu'une telle situation ferait courir aux candidats à la fonction d'exécutif.

Convaincu que la solution proposée réalise un bon équilibre entre tous les paramètres à prendre en considération, le Conseil communal vous invite donc, Monsieur le Président, Mesdames les Conseillères générales, Messieurs les Conseillers généraux, à prendre acte du présent rapport et à adopter les arrêtés ci-après.

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL

Le Président:
Didier Berberat

Le Chancelier:
Sylvain Jaquenoud

29
août
2005

**REGLEMENT CONCERNANT LE TRAITEMENT ET LA
PREVOYANCE PROFESSIONNELLE DES MEMBRES DU
CONSEIL COMMUNAL**

LE CONSEIL GENERAL
DE LA VILLE DE LA CHAUX-DE-FONDS

Vu l'article 76 du Règlement général du 28 septembre 1994,
Vu un rapport du Conseil communal du 17 août 2005,

arrête :

I. TRAITEMENT

A. Montant

Article premier

¹ Le traitement annuel brut des membres du Conseil communal correspond à la classe CC de l'échelle des traitements du personnel communal.

B. Indexation et
versement en
cas de maladie
ou d'accident

² Les dispositions relatives à l'indexation du traitement du personnel communal et à son versement en cas de maladie ou d'accident s'appliquent par analogie au traitement d'un membre du Conseil communal.

II. PREVOYANCE PROFESSIONNELLE

A. Affiliation

Art. 2

¹ A son entrée en fonction, tout membre du Conseil communal est affilié à la Caisse de pensions du personnel communal de la Ville de La Chaux-de-Fonds (CPC).

B. Droit applicable

² Les dispositions relatives à la prévoyance professionnelle du personnel communal sont applicables dans la mesure où le présent règlement n'y déroge pas.

³ Les dispositions du plan d'assurance de la catégorie « A » s'appliquent.

C. Fin de l'affiliation

Art. 3

L'affiliation à la CPC cesse le jour où se termine le mandat de membre de Conseiller communal, pour une cause autre que l'invalidité ou la retraite.

D. Cas exceptionnels

Art. 4

Le Conseil communal est habilité, d'entente avec le bureau du Conseil général, à prendre des mesures en faveur d'un Conseiller communal ou de ses survivants, lorsque l'application ordinaire des dispositions topiques entraîne une rigueur excessive portant atteinte à l'essence des prestations ou au but de la prévoyance.

E. Concours entre
rente et traitement**Art. 5**

Lorsqu'un membre du Conseil communal atteignant l'âge de la retraite continue son mandat, le versement de la rente est différé aussi longtemps qu'il touche un traitement au sens de l'article premier du présent règlement.

F. Apports de la Ville

Art. 6

La Ville verse annuellement, en faveur de chaque membre du Conseil communal en fonction et affilié à la CPC, un montant unique équivalent à la somme des cotisations qu'il a payées au cours de l'exercice.

III. DISPOSITIONS PARTICULIERESA. Indemnité
mensuelle
d'accompagnement**Art. 7**

¹Le membre quittant le Conseil communal avant l'âge de la retraite réglementaire a droit à une indemnité mensuelle d'accompagnement.

1. Principe

²Son montant correspond au dernier traitement mensuel touché.

³L'indemnité est comptabilisée mensuellement en dépenses dans les comptes de la Ville.

2. Montant

⁴Aucune cotisation de prévoyance professionnelle n'est prélevée sur cette indemnité.

3. Cas de réduction

Art. 8

¹Lorsque, durant la période d'indemnisation, le bénéficiaire réalise un revenu issu d'une activité indépendante ou salariée, l'indemnité brute est réduite de ce revenu brut réalisé.

²L'indemnité est réduite d'un tiers lorsque le membre quittant le Conseil communal est mis au bénéfice d'une rente de retraite anticipée.

4. Fin anticipée

³Les cas d'invalidité, de retraite réglementaire ou de décès mettent un terme au versement de l'indemnité mensuelle d'accompagnement.

5. Durée

Art. 9

¹Chaque année de fonction effectuée donne droit à une durée d'indemnisation de 1,5 mois. L'année partielle de fonction est arrondie à l'entier le plus proche.

²La durée est prolongée de trois mois pour le membre quittant le Conseil communal entre l'âge de 50 ans révolus et celui ouvrant le droit à une retraite anticipée.

³Dans tous les cas, la durée d'indemnisation ne peut pas être inférieure à 6 mois et supérieure à 18 mois.

IV. DISPOSITIONS FINALESA. Champ
d'application**Art. 10**

¹Le présent règlement s'applique aux membres du Conseil communal entrant en fonction dès son entrée en vigueur.

²Il ne s'applique pas à ceux précédemment en fonction à cette date.

B. Modification
d'autres dispositions

Art. 11
Sont modifiés :

1. Le règlement concernant le traitement et la retraite des
Conseillers communaux du 24 septembre 1990 :

Article 8 al. 1

Le présent règlement est applicable uniquement aux membres du
Conseil communal élus après sa date d'entrée en vigueur jusqu'au 5
juin 2004.

2. Le règlement général du 28 septembre 1994 :

Art. 76, note de bas de page n° 1

Ajouter le n° de recueil systématique communal attribué au
Règlement concernant le traitement et la prévoyance professionnelle
des Conseillers communaux.

C. Entrée en vigueur

Art. 12

¹Le présent règlement entre en vigueur rétroactivement au 28 juin
2004.

²Le Conseil communal est chargé de l'exécution du présent arrêté
après les formalités légales.

La Chaux-de-Fonds, le 29 août 2005

AU NOM DU CONSEIL GENERAL

Le Président:
Laurent Iff

La Secrétaire:
Ariane Pizzolon-Mathys

Mme Sylvia Morel, rad. : M. le président, Mesdames, Messieurs. Tout à coup, un vent nouveau souffle et des demandes faites par la droite nous parviennent enfin au Conseil général. Apparemment, nous aurions dû mettre depuis longtemps un économiste de gauche à la tête du dicastère des finances pour que des dossiers avancent comme nous le souhaitons où la situation alarmante de la Ville et du Canton fait que la gauche n'a plus le choix et doit agir dans le sens que nous préconisons depuis longtemps. Nous ne voulons pas polémiquer bien que l'envie soit grande, car l'essentiel, c'est que nous œuvrons dans l'intérêt de notre commune et que nous redressons la situation financière de la Ville le plus vite possible.

Alors, voilà un rapport que nous attendons depuis plusieurs années et qui est absolument nécessaire. En effet, dans les comptes 2004, le Conseil communal nous a coûté environ 1 million alors que la charge des conseillers communaux retraités s'élève à plus de Frs 900'000.-. Pourquoi des charges pareilles ? En fait, il y a plusieurs raisons. Tout d'abord, bien que les conseillers communaux soient fatigués durant leur mandat, une fois à la retraite, ils reprennent des forces et vivent longtemps comme beaucoup de nos concitoyens. D'autre part, le fait de pouvoir toucher une rente complète après douze ans d'activité a pour conséquence que des conseillers communaux cessent leur activité avant l'âge de la retraite. Ainsi, nous payons de vraies retraites et des préretraites.

Un autre nouveau problème est survenu avec l'élection du Conseil communal par le peuple. Le poste de conseiller communal est un vrai siège éjectable tous les quatre ans. Le peuple étant souverain, il pourra agir selon l'humeur du moment ou en fonction du traitement de dossiers qui lui conviendront ou non. Nous pouvons déjà être sûrs qu'aucun dossier controversé ne nous sera présenté à la veille des élections. Nous risquons donc de payer de nombreuses pensions après quatre ans d'activité, d'où une progression du coût des retraites du Conseil communal insupportable pour la Ville. Il est donc impératif de changer le règlement de la prévoyance professionnelle des conseillers communaux.

Le rapport qui nous est soumis ce soir nous convient tout à fait. En effet, les conseillers communaux doivent pouvoir entrer dans la Caisse de pensions du personnel en y amenant leur libre-passage. Ensuite, ils cotisent, la Ville contribue également à leur prévoyance au fur et à mesure de leur activité et s'ils quittent la fonction, ils repartent avec leurs cotisations et celles de l'employeur. D'autre part, pour que l'effet du changement de système ne préterite pas les nouveaux conseillers communaux, nous comprenons que la Ville verse une cotisation supplémentaire de 9% afin que, s'ils quittent leur fonction à l'âge de la retraite, ils ne touchent pas moins que dans le système actuel.

Quant aux indemnités d'accompagnement, il nous paraît normal qu'un conseiller communal ne se retrouve pas sans argent du jour au lendemain. Il doit être payé le temps de retrouver une activité. L'indemnité a été fixée entre 6 et 18 mois de salaire au maximum, ceci pour autant que le conseiller communal n'ait pas atteint l'âge de 55 ans, ce que nous considérons comme normal pour ce type de fonction.

Nous allons donc réduire la charge de la Ville à long terme, mais l'alourdir dans l'immédiat. Il faut parfois faire des sacrifices pour récupérer plus tard le bénéfice d'une politique, ce que nous approuvons.

Le groupe radical acceptera donc le rapport et remercie le Conseil communal d'avoir choisi la bonne piste à ses yeux, qui est aussi la nôtre.

M. Philippe Lager, Les Verts : M. le président, Mesdames, Messieurs. Les Verts constatent avec satisfaction que par ce nouveau règlement, la Ville entre dans la légalité puisqu'elle ne répondait pas jusqu'à aujourd'hui aux exigences de la LPP. Ils considèrent aussi que l'affiliation des conseillers communaux à la Caisse de pensions de la Ville est une excellente solution. Tous les employés de la commune sont affiliés à cette dernière et il n'y a aucune raison que les conseillers communaux fassent exception.

Nous n'entrerons pas dans les comparaisons chiffrées déjà contenues dans le rapport, mais nous nous contenterons d'émettre quelques remarques positives. Les rentes versées dans le nouveau et l'ancien système sont quasi identiques. Cependant, à moyen terme, la charge pour les finances de la Ville sera beaucoup moins conséquente, ce qui n'est pas négligeable étant donné les perspectives financières actuelles.

Les indemnités d'accompagnement prévues en complément de la LPP s'avèrent indispensables depuis que l'élection du Conseil communal se fait par le peuple. Le fait d'avoir mis une partie de son activité professionnelle au service de la collectivité doit être pris en compte. Un mandat non renouvelé en fin de législature pourrait entraîner une situation de chômage pour un ancien conseiller communal. La durée de versement proposée est tout à fait raisonnable et n'a rien à voir avec les parachutes dorés offerts par certaines sociétés. De plus, le système ne devrait pas freiner les vocations politiques de ceux qui voudraient mettre leurs compétences au service de la collectivité.

Le système de financement proposé, que ce soit pour le paiement des cotisations LPP, les apports annuels de l'employeur ainsi que les indemnités d'accompagnement est judicieux et nous donne satisfaction. L'adaptation du système va dans le sens d'une prévoyance professionnelle adaptée à notre temps. Nous prendrons acte du présent rapport et accepterons les arrêtés y relatifs. Je vous remercie de votre attention.

Mme Fabienne Girardin, POP : M. le président, Mesdames et Messieurs. Après avoir pris connaissance de ce rapport, le POP a considéré qu'il peut entrer en matière pour les raisons suivantes : Il permet de faire entrer le système actuel dans la légalité, puisque la prévoyance professionnelle des conseillers communaux va coïncider avec les aspects légaux de celle-ci. Deuxièmement, il introduit les indemnités d'accompagnement au terme de la fonction. Et troisièmement, il induit d'importantes économies pour la Ville.

C'est une préoccupation constante du POP que d'offrir à tous les membres de notre communauté une retraite qui assure le bien-être et le bien vivre de chacune et chacun. Dans ce sens, on préférerait, et de loin, un système de retraite par répartition qui nous attribue, vous attribue, Madame et Messieurs les conseillers communaux, un revenu équitable et sûr. C'est loin d'être le cas avec le système par capitalisation. Comme il ne s'agit pas, ce soir, de débattre de ce système de retraite, nous pouvons

au plus nous montrer satisfaits de ce que vous rejoignez les conditions de la Caisse de pensions des employés communaux.

En son temps, le POP s'était opposé au changement du mode d'élection. Entre autres motifs, parce que l'élection directe présente un risque personnel accru pour un conseiller communal, en terme de carrière professionnelle. En effet, il peut s'avérer difficile de retrouver un emploi après avoir occupé une fonction politique qui expose publiquement. Pour pallier à ce risque, le POP avait alors demandé des indemnités d'accompagnement au terme de la fonction. Le rapport apporte satisfaction à cette préoccupation. Si le principe des indemnités n'est donc pas contesté, il reste toutefois quelques questions.

Comment le montant de celles-ci a-t-il été déterminé ? Est-ce que c'est le droit du travail qui a été pris pour base ? Est-ce que ces indemnités doivent nécessairement s'élever au même montant que le dernier salaire brut ? Pourquoi doivent-elles continuer à être versées, même réduites, si le conseiller communal retrouve un emploi avant la fin de la période d'indemnité ? Pour quelles raisons des indemnités versées le temps nécessaire à retrouver un emploi, seraient-elles versées, même pour un tiers, en cas de retraite anticipée ?

Que vous puissiez quitter votre fonction en étant remercié de ce que vous avez apporté à la communauté, sans souci pour votre avenir professionnel et avec l'assurance d'une retraite équitable, c'est tout ce qu'on peut vous souhaiter, Madame et Messieurs les conseillers communaux. Le système semble répondre à ces préoccupations, et ce, plus sûrement qu'il ne le fait, pour certains des assurés, la DECF qui sera débattue dans le rapport suivant. C'est donc rassuré sur votre sort que le rapport peut être approuvé.

M. Pierre-Alain Borel, soc. : M. le président, Mesdames, Messieurs. Suite aux évolutions du droit en matière de prévoyance professionnelle et aussi en fonction du nouveau mode d'élection du Conseil communal, force est de constater qu'un nouveau dispositif était indispensable pour se conformer à la législation fédérale. De plus le système actuel pèse lourdement sur la caisse communale et engendre des dépenses et des recettes en dents de scies difficilement gérables. Ainsi, à terme, nous nous réjouissons de voir que le nouveau système permettra de réduire la charge pour le budget de la Ville de presque Frs 600'000.- tout en offrant des prestations correctes, et en permettant une égalité de traitement entre les différents conseillers communaux. Le fait que le projet se rapproche de ce qui se pratique au Locle, nous semble également aller dans le bon sens.

Mais au-delà des aspects techniques et légaux, c'est toute la question politique qui à notre sens mérite d'être abordée. Alors que la situation financière de la Ville est des plus préoccupantes, peut-on, doit-on se doter d'un système tel qu'il nous est proposé ce soir ? En effet, alors que nous recherchons tant et tant d'économies, ne devrions-nous pas faire feu de tout bois et profiter de l'occasion pour réduire drastiquement les prestations de prévoyances professionnelles destinées aux conseillers communaux ? Après tout, la joie est telle de siéger au Conseil communal, faut-il encore vraiment prévoir d'autres choses ?

Pour notre part, nous répondons oui et sans détour. Car s'il est vrai que les propositions qui nous sont faites peuvent sembler très avantageuses en regard de ce

qui est fait pour le personnel communal, notamment, ce serait oublier un peu vite la spécificité de la fonction de conseiller communal. La fonction est usante, harassante et une reconversion après un ou deux mandats n'est pas forcément évidente. Quelle PME de notre région voudra d'un ancien conseiller communal comme comptable, responsable RH ou secrétaire ? Il était donc indispensable de prévoir un "atterrissage" pour des gens qui auront tant donné (vie de famille, loisirs, parfois même santé) pour la collectivité.

La solution proposée nous paraît donc intéressante, correcte, mais sans excès. Nous sommes en effet bien loin des parachutes dorés offerts aux dirigeants de certaines grandes sociétés en dehors de toute réalité et de toute conscience du travail des autres.

Le système d'élection par le peuple a aussi introduit une incertitude beaucoup plus grande quant à la durée des mandats.

Et puis, plus notre situation sera difficile et plus il sera important pour notre Ville d'avoir des conseillers communaux qui s'engagent, qui ont des idées, qui sont motivés, qui sont combatifs. Or, si cela ne fait pas tout, les garanties que nous donnerons à notre exécutif pèseront dans la balance, au moment où les partis devront trouver des candidats à mettre en liste pour assurer la relève, et cela tous partis confondus.

Nous demandons à notre exécutif de faire avancer notre Ville, d'apporter des solutions dans les situations complexes et par conséquent de prendre parfois des décisions impopulaires. Il est important que nous puissions continuer d'avoir des femmes et des hommes qui assument leur fonction avec assez d'indépendance d'esprit pour ne pas craindre les suites d'une non-réélection. Cette indépendance a un prix et c'est ce prix que l'on nous demande de payer ce soir. Je vous remercie.

M. Pierre-André Monnard, lib.-PPN : M. le président, Mesdames, Messieurs. C'est avec intérêt que notre groupe a pris connaissance du rapport relatif à la prévoyance professionnelle des conseillers communaux qui lui a été soumis. Nous constatons avec plaisir que ce dernier a pour effet de revoir la situation actuelle qui sans être dans l'illégalité représente pour le moins une interprétation large des règles légales en la matière. A décharge, il faut toutefois relever que le règlement actuel est entré en vigueur en 1990, soit avant l'introduction des nouvelles lois concernant la prévoyance professionnelle. Nous relevons également le professionnalisme avec lequel le rapport a été établi. Compte tenu de ces éléments, notre groupe ne peut que souscrire dans sa généralité au rapport qui nous est présenté. Toutefois, un examen approfondi du rapport et du projet de règlement présentés appelle de notre part les commentaires suivants concernant les points de détail :

Si depuis 2004, l'engagement à terme de la Ville lié aux conditions du règlement en vigueur actuellement est évalué et intégré dans la rubrique "Garantie pour engagement de prévoyance" en pied du bilan que la Ville nous présente, il nous apparaît que la provision faite n'est pas suffisante. Ce point n'étant pas à l'ordre du jour, nous ne manquerons pas de le vérifier dans le cadre de la présentation à venir des comptes annuels.

La proposition qui nous est faite a, à notre sens, pour principal avantage de limiter le risque engendré par le système de prévoyance professionnelle des

conseillers communaux. Comme mentionné, nous saluons l'effort qui a été réalisé. Toutefois, nous proposons au Conseil communal de poursuivre sur la voie tracée en recherchant des solutions, également pour les conseillers encore en fonction, afin de limiter s'il est encore possible les frais liés à ce risque.

Le rapport propose *de facto* l'affiliation des nouveaux conseillers communaux à la Caisse de pensions de la Ville. Nous n'avons pas examiné si le règlement de cette dernière permet cette intégration. Là, j'attends une réponse.

Nous constatons également que le rapport présenté propose en plus de la cotisation annuelle, des apports complémentaires à charge unique de l'employeur pour un montant annuel de Frs 78'370.-. Ces apports ont pour but d'améliorer les conditions de prévoyance des conseillers communaux. Notre groupe considère qu'il s'agit d'un complément de salaire et demande au Conseil communal de réfléchir à une solution permettant de diminuer les coûts envisagés, étant entendu que nous sommes d'avis que nos conseillers communaux doivent bénéficier d'une bonne couverture au moindre coût pour la collectivité.

Concernant les indemnités d'accompagnement, nous pouvons dans un premier temps nous déclarer en accord avec le rapport présenté qui mentionne d'une part que la fonction de conseiller communal est une fonction exposée et d'autre part que l'indemnité proposée ne représente pas un parachute doré, tels que ceux servis aux capitaines de l'industrie. En ce sens, nous sommes parfaitement d'accord avec ces éléments-là.

Il faut toutefois relever que le coût annuel relatif à cette indemnité, que par ailleurs nous considérons également comme un supplément de salaire, et mentionner qu'une provision doit être constituée pour couvrir ces indemnités. Sans mettre en cause le chiffre qui a été calculé et qui nous paraît correspondre à la réalité, nous constatons une charge annuelle complémentaire de Frs 118'000.-, Frs 118'250.- pour être précis. Ce montant représente une charge mensuelle supplémentaire de Frs 2'000.- par conseiller communal. En ces temps où on nous propose la mise en place d'un système visant à la transparence et à la simplicité des rémunérations en matière communale, il nous paraît surprenant de trouver dans le présent rapport une proposition visant à la mise en place de compléments de salaire au système proposé. Nous demandons que le Conseil communal fasse des propositions visant à la diminution de la charge de cette indemnité pour la commune.

Quant au règlement qui nous est soumis, notre groupe propose d'amender l'art. 8, al. 1 en y mentionnant également les revenus de mandats politiques rémunérés. Par ailleurs, et nous en demandons le protocole, nous prenons acte de la volonté des initiateurs du règlement d'inclure dans cet art. 8 les revenus réalisés par les bénéficiaires. Voilà les questions que nous avons à poser.

M. Julien Semperboni, UDC : M. le président, Mesdames et Messieurs. C'est avec beaucoup d'intérêt que le groupe UDC a pris connaissance de ce rapport. Nous apprécions les termes de ce rapport et relevons avec plaisir l'économie qui sera réalisée dans le futur.

Mais d'autre part, la modification des prestations avec entrée en vigueur le 28 juin 2004 doit s'appliquer à tous sans exception, d'où l'amendement que nous avons déposé en début de cette séance. Par principe d'équité, il n'est pas normal que

l'effort consenti par les nouveaux arrivés en 2004 ne soit pas également consenti par ceux qui depuis plusieurs années siègent ici.

En conclusion et au vu de ce qui précède, le groupe UDC, acceptera le rapport. Merci de votre attention.

M. Laurent Iff, président : Merci. La parole au Conseil communal, M. Kurth.

M. Laurent Kurth, conseiller communal (Finances, économie et urbanisme) : M. le président, Mesdames, Messieurs, j'aimerais en préambule vous remercier sincèrement de l'accueil favorable que vous réservez à ce rapport, ceci à double titre, d'abord parce que comme d'habitude quand il vous soumet un rapport, le Conseil communal est convaincu que c'est la meilleure solution possible, mais surtout parce que ce genre de rapports, je ne vous cache pas que nous les défendons avec quand même quelques difficultés quand nous nous trouvons à la limite de devoir les défendre depuis l'extérieur de la salle. Donc cela simplifiera passablement le problème de ne pas devoir faire un long débat sur ces différentes questions.

Sans revenir sur le détail du rapport, nous rappellerons que le système actuel prévoit que la prévoyance des conseillers communaux est assurée par la Ville elle-même et que ce système est devenu illégal. Devenu, parce que c'est au gré de révisions de la législation fédérale que le système est devenu illégal, notamment parce que le libre-passage des conseillers communaux entrés ne peut pas être versé à une autre institution qu'une institution de prévoyance, ce que la Ville n'est pas, alors même que jusqu'ici elle encaissait ces montants de libre-passage. Le système est aussi, vous l'avez dit et vous l'avez relevé, peu praticable, sur le plan financier, parce que la charge est appelée, dans le système actuel, à s'accroître. Il est enfin peu praticable encore parce que la charge est imprévisible et irrégulière pour les comptes de la Ville et par les temps qui courent, c'est une situation qui est décidément, je dirais, difficile à gérer.

Le choix du Conseil communal a été, après je ne vous cache pas, d'assez longs débats et une assez longue réflexion, de considérer, là où cela pouvait l'être, la fonction de conseiller communal comme une fonction ordinaire. Et donc de l'affilier ordinairement à la Caisse de pensions du personnel communal. Et de tenir compte par ailleurs des quelques dimensions particulières de la fonction qui ont été relevées dans le rapport, que vous avez reprises dans vos interventions pour la plupart, pour les quelques compléments qu'il considère justifier eu égard encore une fois à la spécificité de la fonction. Ces spécificités, c'est notamment une exposition particulière, une incertitude quant à l'issue du mandat. Au mois de mai tous les quatre ans, les conseillers communaux ne savent pas si le mois suivant ils seront encore en fonction. Donc c'est quand même une incertitude, je dirais, relativement importante. Et aux difficultés particulières qu'il peut y avoir à se réinsérer, après avoir assumé une fonction de ce type, soit pour des raisons personnelles liées à une fatigue éventuelle consécutive à l'engagement que demande cette fonction, soit liée à l'exposition de cette fonction. Certains l'ont dit, qui souhaiterait engager un conseiller communal sortant ? En particulier dans une région comme la nôtre, ce n'est pas forcément d'une évidence totale.

Dans le choix que vous soumet aujourd'hui le Conseil communal, nous avons aussi effectué une série de comparaisons avec d'autres collectivités publiques, parce que ça nous paraissait devoir être fait. Nous avons admis aussi que le choix de l'affiliation à la Caisse de pensions nous évitait soit des démarches administratives importantes liées au calcul d'un nouveau plan de prévoyance soit un mandat qui devrait être donné sinon à des experts, etc. Vous l'avez dit aussi, nous estimons qu'il n'y a pas là de parachutes dorés, mais des conditions qui ne doivent pas non plus rendre la fonction repoussante. Cette ville a besoin de compétences, non seulement aujourd'hui mais à l'avenir encore.

Au total, une grosse économie pour la Ville, puisque d'un système qui coûte aujourd'hui Frs 900'000.-, nous aurons d'abord une légère augmentation, mais ensuite un système qui coûtera environ Frs 330'000.- par année une fois que nous serons complètement sortis du système actuel. Un effort plus important qu'il nous paraît normal de demander aux nouveaux conseillers communaux, à savoir 3% de cotisations supplémentaires sur leur revenu. C'est environ Frs 400.- par mois. C'est le deuxième effort, je me permets de le signaler, compte tenu des informations lacunaires données par la presse ces derniers temps sur ce point, c'est la deuxième fois en deux ans que le Conseil communal fait un effort de Frs 400.- mensuels sur sa rémunération. Nous ne sommes pas à plaindre, rassurez-vous, mais enfin ça mérite quand même peut-être parfois d'être signalé.

Réduction enfin pour le Conseil communal des rentes dans de nombreux cas de figure, vous l'avez lu. Aujourd'hui nous avons une rente socle de 25%. Ce 25% n'existera plus, ce qui veut dire qu'en fonction de la durée du mandat et des apports personnels au début de la fonction, nous pourrions être nettement en dessous de ces 25% de rente socle. Pour des fonctions qui dureront assez longtemps, nous atteindrons à peu près les 50% actuels. Mais vous l'avez vu dans les exemples, il faut parfois jusqu'à vingt ans de fonction. Et je ne suis pas sûr que par les temps qui courent, avec les nouveaux modes d'élections, la longévité politique de celui qui vous parle et de ses collègues puisse aller jusqu'à ce terme.

Petite remarque encore sur les salaires des conseillers communaux, puisqu'il est aussi question de cela et que la presse semble aussi s'y intéresser ces derniers jours, pour signaler quand même, je pense que c'est un des critères importants au moment où nous faisons cette évaluation, qu'entre le salaire minimum prévu dans la grille DECF dont nous parlerons tout à l'heure, de Frs 48'000.-, et le salaire de Frs 189'000.- je crois mentionné par la presse samedi, le rapport est de 3,94. C'est l'un des plus faibles rapports que vous trouvez dans les organisations qui vont jusqu'à un rapport de 1 à 75 dans les organisations qui défrayent la chronique pour la hauteur des sommets qu'atteignent les salaires de leurs managers. Mais 1 à 4, c'est un rapport extrêmement faible dans le rapport entre la plus faible et la plus haute rémunération au sein d'une organisation.

Vous avez posé la question de savoir si la CPC pouvait techniquement assurer les conseillers communaux. Techniquement, c'est possible avec les nouveaux statuts, puisque dans ces nouveaux statuts qui ont été adoptés par votre Conseil il y a moins d'une année, la restriction à l'assurance des conseillers communaux a été supprimée. Cela n'imposait pas de les assurer mais le rendait possible. Ce point a été discuté lors de l'élaboration des statuts ce qui veut dire que le comité en a accepté le principe *de*

facto en acceptant cette disposition et vous-même de la même manière au moment d'adopter les statuts.

Les deux points spécifiques qui font discussion à entendre les principales questions qui ont été posées, c'est le complément de cotisations et les indemnités de départ. Le complément de cotisations nous paraît justifié, dans la mesure où, nous l'avons dit, la fonction est exposée et qu'en sortant d'une fonction de ce type-là à un certain âge qui soit avant l'âge de la retraite mais qui soit quand même un âge certain, les chances de réinsertion professionnelle sont extrêmement modestes. Donc il nous paraissait qu'il fallait permettre aux conseillers communaux pendant qu'ils étaient en fonction de constituer un avoir de prévoyance professionnelle suffisant pour qu'ils puissent sortir dans des conditions qui restent acceptables au terme de leur mandat, même si c'était un peu avant l'âge légal de la retraite. Deuxièmement, nous l'avons dit, le système actuel prévoit un socle de 25%. Avec les cotisations qui sont proposées dans le rapport, c'est-à-dire les cotisations ordinaires plus le complément de cotisations de l'employeur, nous atteindrons 8 à 9% de taux de rente garanti après quatre ans d'activité ou acquis par quatre ans d'activités. 8 à 9% parce qu'une année de cotisations ne représente pas le même pourcentage selon à quel âge nous les réalisons. Mais 8 à 9%, alors, nous l'avons dit, que nous sommes à 25% aujourd'hui et que sans ces cotisations nous serions à 5,4% uniquement. Et cela paraissait donc raisonnable de proposer un complément de cotisations pendant l'exercice de la fonction.

Sur les indemnités de départ, les motivations à proposer ce système de la part du Conseil communal, nous pouvons les rappeler : L'impossibilité de planifier son départ, donc la sortie peut être relativement abrupte. Donc la chute de revenu aussi sans des indemnités de sortie ou d'accompagnement. L'impossibilité aussi pour un conseiller communal en fonction d'organiser concrètement son départ. Evidemment que s'il est imprévisible, il est difficile à organiser aussi auparavant. Même s'il est planifié, compte tenu de l'engagement qui est demandé de la part des conseillers communaux, il est souvent difficile de passer du temps à organiser son activité suivante, ce qui est une justification complémentaire. Puis, nous l'avons dit, des difficultés objectives aussi à se reclasser selon les circonstances et l'âge auquel nous quittons la fonction. Nous pourrions même ajouter selon les conditions dans lesquelles nous quittons la fonction, parce que la vie politique neuchâteloise de ces dernières années a montré que nous pouvions quitter ce type de fonction de façon plus ou moins volontaire et de façon plus ou moins heureuse, indépendamment de savoir si on l'a choisi ou pas. Certains ont quitté ce type de fonction en défrayant la chronique. Pas en Ville de La Chaux-de-Fonds ces derniers temps, mais ça rend peut-être les choses encore plus difficiles, d'où la nécessité quand même je dirais d'amortir ces conditions de sortie.

S'agissant du cumul des prestations pour ce qui est de l'indemnité d'accompagnement, le Conseil communal acceptera la proposition libérale d'inclure la rémunération de mandats politiques dans le calcul de sur-indemnisation. Et donc je n'allonge pas particulièrement; l'amendement sera accepté.

J'en viens maintenant aux questions qui m'ont été posées, en particulier par Mme Girardin et par M. Monnard et je finirai avec l'amendement proposé par l'UDC. Les questions de Mme Girardin, la façon dont les indemnités ont été déterminées.

C'est essentiellement en comparant avec les autres collectivités publiques et les prestations qui étaient offertes dans ces collectivités publiques-là que nous sommes arrivés à ce mois et demi. Pour être honnête, nous hésitions entre un mois et demi et deux mois. Nous nous sommes ramenés à un mois et demi en fonction de considérations essentiellement financières. Il nous paraissait que nous devions prendre la version plutôt minimale. Vous l'avez vu, le minimum est calé aussi sur la pratique locloise. Je n'ai pas tous les chiffres en tête, mais ce que je peux vous dire, c'est que les comparaisons ont été faites avec Neuchâtel, Genève, Soleure, Le Locle et Bienne. Je crois que je n'en oublie pas. C'est vraiment en essayant de regarder ce qui se faisait dans ces différentes collectivités que nous avons déterminé ces éléments.

Pourquoi l'équivalent du salaire brut ? Parce que vous l'avez peut-être lu dans le rapport, cette indemnité n'est pas considérée comme du salaire, ce qui veut dire que les risques invalidité et décès ne sont pas couverts, c'est-à-dire qu'il reviendra au conseiller communal sortant qui touche cette indemnité d'accompagnement de prévoir lui-même l'assurance de ces risques. Il nous paraissait que la meilleure référence était de se baser sur un salaire brut, la personne étant appelée ensuite à faire elle-même les versements pour s'assurer contre les risques, notamment décès et invalidité.

Pourquoi l'indemnité se poursuit en cas de prise d'emploi ? Je dirais là aussi que d'une part la sortie peut être relativement abrupte. Cela veut dire que la diminution de salaire, même en cas de reprise d'emploi, peut être relativement abrupte. Il nous paraissait que cet élément devait être amorti, mais surtout nous ne souhaitons pas que le système que nous mettons en place soit une incitation à reporter le plus longtemps possible, pour ceux qui en auraient la possibilité, le moment de reprendre un emploi en se disant : "j'ai meilleur temps de toucher ces indemnités et de reprendre un emploi plus tard que de prendre un emploi tout de suite et de tout perdre". Alors même que l'emploi est rémunéré, il l'est moins que ces indemnités de sortie. Donc il y a là un effet incitatif qui dit que la personne qui reprend un emploi moins rémunéré fait faire une économie à la Ville dans la mesure où ce montant-là est déduit, mais elle ne perd rien et donc ça a un effet incitatif.

Pourquoi enfin ces indemnités sont poursuivies en cas de retraite ? A mon sens, en cas de retraite, elles ne sont pas poursuivies. En cas de retraite anticipée en revanche, elles le sont. L'idée est là qu'en cas de retraite anticipée, l'anticipation de la retraite a un coût. C'est le coût du pont AVS, mais c'est aussi le coût de la diminution viagère de la rente. Et les indemnités qui sont servies là permettent d'amortir un tout petit peu aussi ces éléments-là. Il faut savoir que là non plus, nous ne choisissons pas forcément d'être retraité anticipé. Dès lors qu'on quitte la fonction, volontairement ou non, en âge de retraite anticipée, c'est-à-dire après 55 ans, la Caisse de pensions versera les prestations de retraite en diminuant de manière viagère le droit à la rente. Donc il s'agissait là de trouver une légère compensation.

Pour les questions de M. Monnard, illégalité parce que la révision de la LPP est intervenue, je crois que j'ai déjà évoqué.

L'inscription au pied de bilan vous paraît insuffisante. Pour ce que j'ai en tête, et je crois ce qui est mentionné aussi dans le rapport, l'inscription au pied de bilan tient compte des engagements liés aux conseillers communaux déjà retraités. Mais compte tenu des incertitudes qui planaient encore sur la façon de vous présenter ce rapport

aujourd'hui au moment où le bouclement des comptes a été fait, l'engagement lié aux deux conseillers communaux encore en fonction n'est effectivement pas compris aujourd'hui dans l'inscription au pied de bilan du bouclement des comptes 2004. Ce sera fait au bouclement 2005. Si c'est malgré ça que le calcul vous paraît insuffisant, je serais ravi d'avoir les détails de votre calcul ce qui nous permettra de terminer les travaux qui nous permettront de compléter progressivement les inscriptions en pied de bilan. Nous nous sommes rendu compte qu'il en manquait une ou deux en bouclant 2004. Nous sommes en train d'ajuster ces questions-là. Nous le ferons volontiers aussi sur ce point si vous avez des indications qui nous ont échappées.

S'agissant des conseillers encore en fonction, j'y reviendrai tout à l'heure à l'occasion de l'amendement UDC.

La possibilité pour la Caisse de pensions d'affilier, j'y ai répondu.

Les apports complémentaires. Vous pouvez juger que ce sont des compléments de salaire effectivement, mais à ce moment-là, il faudrait considérer que tout ce qui correspond aujourd'hui dans le système actuel à quelque chose qui va au-delà des prestations ordinaires de la LPP, sont aussi quelque part des engagements qui complètent en fait le salaire. De notre point de vue, dans la mesure où ces différents engagements ne sont pas soumis à cotisation, dans la mesure où ils ne sont versés qu'aux fins de la prévoyance professionnelle, ils ne représentent pas en tant que tel des compléments de salaire, mais je dirais que ce débat me paraît essentiellement technique et pas forcément d'une grande portée, ni politique, ni financière.

Vous disiez que les indemnités d'accompagnement représentent une charge de Frs 118'250.- à la charge de la commune. Cela a été intégré dans le calcul des coûts, si je ne m'abuse, qui vous sont présentés dans le rapport, c'est dire que malgré ça, l'économie envisagée à moyen terme est importante et je crois avoir expliqué pourquoi ces éléments nous paraissaient justifiés. Si vous souhaitez d'autres éléments, j'y répondrai dans un deuxième tour, mais il me semble là avoir donné les éléments suffisants. Nous avons dit que nous accepterions votre amendement. Les mandats de la politique pourront être déduits aussi du calcul de sur-indemnisation.

S'agissant de l'amendement proposé par l'UDC qui prévoit que les deux conseillers communaux qui étaient déjà en fonction à la législature précédente soient également affiliés à la Caisse de pensions, celui-là pose en revanche davantage de problèmes et le Conseil communal vous invite à refuser cet amendement. Je vais essayer de vous convaincre des raisons, des motifs qui ont conduit le Conseil communal à ce choix. D'abord, nous pouvons imaginer que si on entrait dans la direction qui est proposée par l'UDC, il faudrait discuter de savoir à partir de quelle date les conseillers communaux devraient être affiliés à la Caisse de pensions. Au vu de leur activité, ça paraît impossible. Enfin c'est impossible d'un point de vue simplement de la sécurité du droit et des principes juridiques. Ils ont été soumis à un régime en vigueur valablement. Ils ont acquis des droits pendant cette période-là et ce serait vraiment assez problématique dans la systématique du droit de remettre en question toute cette période-là, alors même qu'ils étaient en fonction encore une fois et affiliés à un régime qui était tout à fait légal à l'époque. En tout cas à l'époque où ils sont entrés.

Deuxième possibilité, les affilier avec effet rétroactif au début de la législature. Cela poserait exactement le même problème dans leur cas. Il faut rappeler que les

trois nouveaux conseillers communaux ont été informés dès leur entrée en fonction que le système en vigueur posait problème, que de ce fait-là, la commune renonçait à les affilier à ce système-là et qu'ils étaient affiliés, si vous voulez, dans un régime transitoire qui fait qu'on prélevait des cotisations dans l'attente, équivalentes à celles de l'ancien système. Mais nous avons été informés du fait que le système ne pourrait pas durer. Donc les nouveaux conseillers communaux ne peuvent pas se prévaloir de droits acquis. Ce n'est pas le cas des anciens, qui eux sont entrés en fonction avant. Sont entrés dans ce système encore en vigueur aujourd'hui avant et ont prolongé leur activité sous ce régime-là en acquérant toujours des droits. Remettre en question ces droits au 1^{er} juillet 2004 serait là aussi problématique du point de vue de la sécurité du droit. Je ne suis même pas sûr que techniquement un arrêté qui prévoirait ça aurait la sanction du Conseil d'Etat.

Dernière solution. Nous pourrions envisager d'affilier les conseillers communaux déjà en fonction les législatures précédentes à partir du moment où l'arrêté est adopté, c'est-à-dire dès aujourd'hui, ou dès le 1^{er} septembre, 1^{er} octobre s'il y a un délai référendaire, en disant que les droits acquis sont les droits acquis aujourd'hui. Pour l'avenir il n'y a pas de droits acquis effectivement et donc nous pouvons les affilier au nouveau système à partir de la fin de l'année 2005. Là, on se heurte à d'autres problèmes qui ne sont plus forcément des problèmes juridiques - enfin qui pourraient le devenir - mais qui sont des problèmes pratiques et qui pourraient donner lieu à des contestations juridiques relativement importantes. D'abord, je l'ai dit, c'est la Ville qui assume la prévoyance des conseillers communaux aujourd'hui. Elle a encaissé des cotisations. Elle a encaissé des avoirs de libre-passage, mais elle n'a jamais depuis cinq ans ou dix ans comptabilisé de prestations propres en faveur des conseillers communaux. Ces prestations propres ne sont versées qu'au moment où les gens partent. Ce qui veut dire qu'aujourd'hui, nous serions dans l'incapacité de déterminer correctement une prestation de libre-passage pour les conseillers communaux en fonction qui ont acquis des droits mais nous ne saurions pas comment les calculer. Première grosse difficulté donc, de chiffrer la valeur actuelle de la prestation de libre-passage alors même que celle-ci n'a jamais fait l'objet d'alimentations particulières de la part de la Ville. Premier point.

Deuxième point. Si nous imaginions une méthode pour chiffrer de façon fictive un avoir de libre-passage, en disant, ce sont les cotisations, plus les intérêts, plus des cotisations fictives de la Ville, ou alors la valeur actuelle de la rente si mes collègues portaient aujourd'hui, si nous arrivions à faire ce calcul, cela veut dire que la Ville immédiatement devrait verser plusieurs centaines de milliers de francs qui correspondent aux engagements futurs, jusque, excusez-moi chers collègues, au décès des personnes intéressées - RIRES. Elle devrait verser la valeur de ses engagements immédiatement à la Caisse de pensions. Cela représente plusieurs centaines de milliers de francs, voire plusieurs millions de francs d'engagements. En tout cas plusieurs centaines de milliers de francs qui devraient être versés immédiatement. Je ne vous cache pas que par les temps qui courent, si nous pouvons étaler un peu le versement dans le temps, comme responsable des finances, je ne dirais pas non.

Dernier point qui vous convaincra peut-être moins, mais qui me paraît quand même devoir être relevé ici, les conseillers communaux concernés ont certainement

aussi pris un certain nombre de dispositions compte tenu des droits qu'ils connaissaient. Il me paraît que la façon dont eux-mêmes on pu organiser la suite de leur carrière ou la suite de leur vie doit être pris en considération. Simplement par égard et par respect par rapport au fait qu'ils ne pouvaient pas avoir connaissance d'autres éléments.

Pour tous ces motifs, le Conseil communal est d'avis qu'il nous faut, il vous faut, refuser l'amendement UDC, tout en en comprenant le sens, mais en estimant qu'il ne serait pas raisonnable d'entrer dans des procédures aussi compliquées techniquement qui ouvriraient vraisemblablement des procédures aussi assez compliquées sur le plan juridique. Donc je vous invite à refuser cet amendement.

Dernier point, le Conseil communal vous propose lui-même un amendement que vous avez reçu en début de séance sur vos places. C'est une petite erreur qui a été constatée dans le rapport. En page 13 du rapport, il est dit que l'indemnité est réduite "à un tiers" en cas de retraite anticipée. L'arrêté prévoit lui que l'indemnité est réduite "d'un tiers". C'est une erreur. C'est bien la version qui est dans le texte du rapport que nous voulions vous soumettre. L'indemnité est donc réduite "à un tiers" en cas de retraite partielle. Je vous remercie de réserver un bon accueil à cet amendement. Je vous remercie.

M. Pierre-André Monnard, lib.-PPN : Je vous remercie des différentes informations qui nous ont été communiquées. Je reviens sur la notion de pied de bilan. A ma connaissance, seul le risque retraite a été pris en considération et pour les anciens, donc il manquerait à mon avis tous les autres risques (invalidité, etc.) liés à la prévoyance, le cas échéant. C'est un calcul actuariel qui est à faire du point de vue technique.

Ensuite, je répète le problème des conseillers communaux en fonction. A mon avis, il y a économie possible, mais il y a forcément négociations. Donc, en ce sens-là, je ne peux malheureusement pas rejoindre les considérations de l'UDC, mais je pense qu'il y a éventuellement une continuation du dossier à faire de la part du Conseil communal. C'est en fait une décision tripartite.

Concernant les apports complémentaires, c'est quelque chose qui est donné à 100% par la commune; il y a quand même un élément qui me gêne dans cette interprétation-là. C'est que c'est un avantage qui est octroyé aux conseillers communaux, et uniquement aux conseillers communaux. C'est donc en ce sens-là que ça me gêne. Il n'y a pas d'autres personnes dans le cadre des salariés de la commune qui bénéficient de ce même avantage, à mon sens.

Ensuite, pourquoi est-ce que j'ai parlé de ces Frs 118'000.- qui me paraissent raisonnables ? C'est qu'il y a quand même cette provision à constituer. Cette provision, il faudra bien en trouver les sous et Frs 118'000.- par année, quand bien même nous parlons d'une économie en général, là il y a peut-être quelque chose encore à voir. Simplement ce que je demande, c'est que vous continuiez un petit peu la recherche par rapport à cela. Comment justifier du fait qu'il y ait chaque année, une provision, si nous prenons l'exemple extrême de Frs 118'000.- à constituer, sans qu'il y ait de rendement supplémentaire ?

Je reviens à la dernière question par rapport aux conseillers communaux en place. Pour moi, le risque est important au niveau de la commune (M. Berberat, cela

vous touche principalement) ; il y a à mon avis un risque d'invalidité – RIRES –, un risque d'orphelin et un risque de rente de veuve. C'est là que le problème se situe. C'est un problème de risques et non pas un problème de coût annuel.

Voilà, j'en aurai terminé.

M. Laurent Kurth, conseiller communal (Finances, économie et urbanisme) :

Oui, M. Monnard, si vous me permettez sur la question des engagements de pied de bilan, j'ai pris note. M. Santschi qui est dans la salle aussi. Et je ne vous réponds pas forcément ce soir, mais nous avons pris note et nous poursuivrons effectivement la question dans ce sens.

Sur l'avantage, ce que vous appelez un avantage, octroyé au Conseil communal et au Conseil communal seul. C'est vrai que c'est un avantage octroyé au Conseil communal seul, mais parce qu'il répond à nos yeux aux caractéristiques de la fonction qui sont aussi seulement celles de la fonction de conseiller communal. Même parmi les chefs de service exposés, il y a peu de chefs de service qui savent qu'à telle date, un dimanche, nous déciderons si oui ou non, ils continuent. Donc c'est quand même une caractéristique de la fonction assez particulière et qui se reproduit en plus si on a la chance de durer assez longtemps, c'est vraiment tous les quatre ans. Donc c'est un avantage qui correspond à une spécificité de la fonction. Ce n'est pas un avantage qui doit être lu comme un avantage particulier que le Conseil communal se serait octroyé. Pour illustrer le propos, j'aimerais juste sortir un ou deux des chiffres que nous avons étudié pour préparer ces éléments et rappeler que dans le système actuel, nous avons un socle de 25% de taux de rente, qu'avec le système que nous vous proposons, après quatre ans, on est à 8 ou 9%. Après huit ans, au double, c'est-à-dire 16 à 18%. Dans les comparaisons que nous avons faites - qui me fait dire à l'intention de Mme Girardin que dans les comparaisons, il y avait encore l'Etat de Neuchâtel - la Ville de Lausanne sert 5% du traitement par année de magistrature. En dix ans, 50%. La Ville de Genève sert après quatre ans 24% et ensuite, ça s'accroît jusqu'à 68% et plus. La Ville de Neuchâtel après quatre ans 26% et s'accroît jusqu'à 50%. L'Etat de Neuchâtel 18% plus X% (parce qu'il y a un calcul un peu compliqué avec différents facteurs, mais le minimum est à 18% et s'accroît ensuite jusqu'à ensuite 50%). La Ville de La Chaux-de-Fonds, je l'ai dit aujourd'hui 25% jusqu'à 50%. Là nous partons après quatre ans à 8 ou 9% acquis pendant la durée, avec le système que nous vous proposons. 5,4% si nous n'avions pas ce complément de cotisations. Cela ne nous paraît pas être un avantage indécent, compte tenu des comparaisons que je viens de mentionner.

M. Julien Semperboni, UDC : Je vous remercie, M. le président. J'aimerais remercier le Conseil communal de ces informations techniques. Au vu de ce qui précède, le groupe UDC retire l'amendement.

M. Laurent Iff, président : Merci. La parole n'étant plus demandée, nous pouvons passer au vote de l'arrêté. Art. 1, art. 2, art. 3, art. 4, art. 5, art. 6, art. 7, art. 8. Nous sommes en présence d'un premier amendement. M. Monnard.

Proposition d'amendement du groupe libéral-ppn au projet de règlement sur la prévoyance professionnelle des membres du Conseil communal

Article 8 al. 1 : « Lorsque, durant la période d'indemnisation, le bénéficiaire réalise un revenu issu d'une activité indépendante ou salariée **ou d'un mandat politique rémunéré**, l'indemnité brute est réduite de ce revenu brut réalisé. »

M. Pierre-André Monnard, lib.-PPN : Nous proposons un amendement au premier alinéa de cet art. 8 en incluant en fait également la partie rémunérée de l'activité ou de mandats politiques pour spécifier les différents éléments et je note également l'idée des gens qui ont émis ces règles, d'un peu vraiment tous les revenus. C'est un élément important.

M. Laurent Iff, président : Merci. La parole n'étant plus demandée, je prie donc celles et ceux qui acceptent l'amendement libéral proposé de le faire savoir en levant la main.

L'amendement est accepté par 34 voix sans opposition.

M. Laurent Iff, président : Nous pouvons passer à l'alinéa 2. Là, nous sommes en présence d'un amendement du Conseil communal qui a déjà été développé. Je prie simplement celles et ceux qui acceptent l'amendement du Conseil communal de le faire savoir en levant la main.

Proposition d'amendement du Conseil communal

Règlement concernant le traitement et la prévoyance professionnelle des membres du Conseil communal

Art. 8 al. 2 : L'indemnité est réduite d'un tiers **à un tiers du montant défini à l'article 7 alinéa 2** lorsque le membre quittant le Conseil communal est mis au bénéfice d'une rente de ...

L'amendement du Conseil communal est accepté par 34 voix sans opposition.

M. Laurent Iff, président : Art. 9, art. 10, art. 11, art. 12. Je prie par conséquent celles et ceux qui acceptent l'arrêté de le faire savoir en levant la main.

Le règlement est accepté par 34 voix sans opposition.

M. Laurent Iff, président : Nous pouvons passer au point suivant de l'ordre du jour. M. Borel.

**VILLE DE LA CHAUX-DE-FONDS****RAPPORT DU CONSEIL COMMUNAL**

relatif à
la description, à l'évaluation et à la classification des fonctions
de l'administration communale et à la politique de rémunération

(du 17 août 2005)

AU CONSEIL GENERAL
DE LA VILLE DE LA CHAUX-DE-FONDS

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

Résumé

Le 29 octobre 2001 (PV n° 18 pp. 1726 et suivantes), le Conseil général a accepté un rapport relatif à la description, à l'évaluation et à la classification des fonctions (DECF), et à la modernisation de la politique des ressources humaines de la Ville.

Mené d'avril 2002 à juillet 2005 en concertation étroite avec le personnel, les chefs de services et les représentants syndicaux, le projet a notamment donné lieu à la description et à l'évaluation de toutes les fonctions de l'administration et a fourni l'occasion d'un regard critique et constructif à la fois sur la politique salariale actuelle, sur l'organisation et sur le fonctionnement de l'administration.

Il a ainsi permis de jeter les bases de la nouvelle politique de rémunération, à l'appui de laquelle a été rédigée la deuxième partie du présent rapport. Tout en garantissant les droits acquis selon les engagements pris à l'origine du projet, les orientations retenues accordent une plus grande importance à la capacité de l'administration d'évoluer, à la mobilité et à la motivation des collaborateurs. Elles maintiennent une part importante d'automatisme dans l'évolution salariale et corrigent plusieurs lacunes du système actuel. Elles allongent notamment la durée de progression salariale et redonnent une perspective d'évolution à deux tiers des collaborateurs dont le salaire est actuellement bloqué.

Les enjeux majeurs auxquels sont actuellement confrontés le marché du travail et les assurances sociales (croissance des cas d'invalidité, augmentation de la longévité, etc.) ont également été pris en compte dans l'élaboration de cette politique, dans la mesure où seule une politique des ressources humaines responsable permettra d'éviter une charge excessive sur les systèmes sociaux et, à terme, un démantèlement de ceux-ci.

Bien que ne relevant pas d'un programme d'économie, le projet garantit une bonne maîtrise de la masse salariale à moyen terme et donne lieu à des coûts de transition acceptables.

Première et principale étape de la volonté de moderniser la gestion des ressources humaines de la Ville, ce projet devrait être mis en œuvre dans un délai de six mois environ et être suivi d'une refonte complète du règlement général du personnel de l'administration ainsi que d'autres projets visant notamment le renforcement de la compétence de gestion des cadres, la gestion des compétences et la formation continue ainsi que la mobilité interne.

Introduction

Historique

Le 10 octobre 2001, le Conseil communal a présenté au Conseil général un rapport relatif à la description, à l'évaluation et à la classification des fonctions (DECF), accepté par ce dernier en date du 29 octobre 2001, par 33 voix sans opposition. Ce projet s'inscrit dans une perspective de modernisation de la politique des ressources humaines de la Ville de La Chaux-de-Fonds.

En acceptant la nouvelle politique du personnel, visant la valorisation de la fonction publique, l'amélioration de son image au sein de la population, de son fonctionnement et de la qualité de ses prestations, le Conseil général a donné son accord à la réalisation de ce projet, ainsi qu'à la mise en place simultanée d'une nouvelle échelle des traitements, éléments de base d'une politique de rémunération et fondements de la gestion des ressources humaines.

Par ailleurs, ce projet s'inscrivait, d'une part, dans le cadre des relations entre les différents partenaires de l'Entité neuchâteloise (Etat et 3 villes du canton) en ce qui concerne l'harmonisation des processus en matière de gestion des ressources humaines et, d'autre part, dans le contexte d'une péréquation des charges canton/communes et du subventionnement de certains salaires.

Dans les années 1998 et 1999, des analyses conduites entre les membres de l'Entité neuchâteloise sur les politiques salariales et les mécanismes de rémunération ont révélé nombre de déséquilibres dans le classement des fonctions, et par conséquent dans les prestations salariales, tant à l'interne de notre Administration communale qu'entre celle-ci et celles de nos partenaires. Pour des questions de subventionnement et de recrutement de personnel qualifié, il apparaissait important de pouvoir, sinon s'aligner, du moins s'approcher des salaires proposés dans le secteur public et privé régional.

Deux de nos partenaires au sein de l'Entité neuchâteloise, à savoir l'Etat de Neuchâtel et la Ville de Neuchâtel, ont déjà conduit un projet de description et d'évaluation des fonctions. Différentes communes, institutions paraétatiques et cantons latins ont déjà réalisé ou réalisent actuellement un tel processus.

Lors de la séance du 29 octobre 2001, tous les groupes du Conseil général ont approuvé le principe d'une telle réforme pour l'administration chaux-de-fonnière et soutenu le principe d'une modernisation dans le sens d'une meilleure prise en compte des responsabilités propres aux fonctions et dans l'objectif d'une meilleure image de la fonction publique au sein de la population. La plupart des autres remarques formulées lors de ce débat rejoignent les objectifs du projet.

Les principales préoccupations exprimées lors de ce débat ont notamment porté sur l'importance de ne pas inscrire le projet dans une logique purement financière, tout en soulignant la nécessité d'une bonne maîtrise de la charge salariale. L'importance d'une démarche véritablement participative a également été rappelée.

Plusieurs groupes ont encore exprimé leur souci d'une plus grande équité, entre collaborateurs et entre services, mais aussi entre les principales administrations de notre canton. Certains ont encore souhaité que l'on évite l'introduction d'un salaire « au mérite » et ont marqué leur attachement à la garantie des acquis pour les titulaires actuels de fonctions publiques.

L'importance de l'information a enfin été soulignée et des réticences ont été exprimées quant à la durée projetée, estimant qu'elle s'avérerait trop limitée.

Analyse des principes actuels de la politique salariale

PRINCIPES ACTUELS DE RÉMUNÉRATION :

Les principes actuels de rémunération sont définis dans le Règlement général pour le personnel de l'administration communale (RGPA), du 10 novembre 1986.

STRUCTURE DE BASE ACTUELLE DE RÉMUNÉRATION :

Actuellement, l'échelle des traitements (annexe 1) comporte les particularités suivantes :

- 16 classes de traitement contenant chacune 10 hautes-paies (échelons) ;
- 3 niveaux de hors-classe contenant chacun 10 hautes-paies ;
- 4 niveaux intermédiaires de demi-classe contenant chacun 10 hautes-paies ;
- soit en totalité 23 positions multipliées chacune par 10 niveaux de hautes paies.

Le système de rémunération comporte théoriquement trois classes de traitement pour une même fonction. Mais actuellement, la même fonction peut couvrir jusqu'à cinq, voire six classes de traitement (et même plus pour quelques fonctions génériques comme employé-e de commerce ou concierge – cf. annexe 2).

Les raisons de cette multiplication de classes pour une même fonction peuvent être expliquées de la façon suivante :

- conscient des multiples difficultés générées par les déséquilibres mentionnés ci-dessus, le Conseil communal avait, dans le courant du printemps 1999, procédé à une modification temporaire du calcul des salaires à l'engagement correspondant à une diminution d'une, voire de deux classes de traitement (sauf la classe 16 qui est la résultante de la suppression des classes 17 et 18) ; lors de sa nomination, en principe après un an, le fonctionnaire progressait d'une classe de traitement (directive 22) ;
- le taux de rotation est très faible pour certaines fonctions et l'ancienneté au sein d'une même fonction est de 10 ans en moyenne (annexe 3) ; pour la plupart des fonctions l'ancienneté dans la fonction est équivalente à l'ancienneté dans l'administration. Dès lors, l'introduction de classes intermédiaires a augmenté les possibilités d'éviter un blocage complet de la situation salariale des titulaires ;
- les augmentations nominales de salaire s'acquièrent par l'attribution automatique d'une haute-paie (échelon) par année, par l'indexation annuelle et par un changement de classe de traitement, décidé par le Conseil communal approximativement tous les 3 à 5 ans, selon la situation financière et l'engagement du titulaire. D'après l'étude statique de la situation actuelle à laquelle nous nous référons tout au long de ce chapitre, la plupart des collaborateurs se trouvent « bloqués » au maximum de leur classe de traitement après environ 12 ans d'activité, sans possibilité de progression. Ce blocage, provoquant des situations d'insatisfaction et de démotivation, a eu pour effet, par le passé, la « création » de fonctions intermédiaires et par conséquent d'échelons hiérarchiques supplémentaires avec gain d'une classe, sans que les responsabilités nouvelles ne fassent l'objet d'une analyse systématique. Le projet DECF a permis de mettre en évidence un sentiment de non reconnaissance du travail effectué, ainsi que la difficulté à décrire des fonctions intermédiaires et à les distinguer de fonctions voisines.

Le "blocage" prématuré d'un collaborateur dans sa classe de traitement peut également s'expliquer par un salaire élevé pratiqué à l'engagement (exemples : annexe 4), parfois motivé par les différences salariales existant entre le secteur privé et le secteur public engendrant des difficultés à recruter du personnel qualifié.

L'annexe 5 illustre la part du personnel bloqué au maximum de sa classe de traitement (41%) au mois de juin 2003 (haute paie = annuité). Cette situation a évidemment évolué pour atteindre 45% en 2004 et 46.5 % au début janvier 2005. Une analyse plus détaillée vous est proposée dans les chapitres suivants.

Le système de rémunération actuel comporte également un système de

gratification représentant un demi-salaire mensuel octroyé sous forme de prime unique après 20 ans de service et un salaire mensuel octroyé également sous forme de prime unique après 40 ans de service. Les collaborateurs ont le choix de transformer ces primes en jours de congé, respectivement 2 semaines à 20 ans et 4 semaines à 40 ans.

Il existe également un système de prime de fidélité, créé dans le but de récompenser l'ancienneté – à 25 ans - et permettant une évolution salariale (une classe de traitement supplémentaire acquise) aux collaborateurs bloqués depuis longtemps au maximum de leur classe de traitement.

Le Conseil communal peut encore exceptionnellement récompenser un collaborateur particulièrement engagé par l'octroi d'une classe supplémentaire « ad personam ».

Dans le cadre d'un système de rémunération basé uniquement sur des automatismes, le collaborateur consciencieux qui s'investit particulièrement dans son travail peut avoir le sentiment de ne pas être reconnu davantage que celui qui s'est limité à remplir son cahier des tâches. La réflexion peut aller dans le même sens pour celui ayant atteint le maximum de sa classe de traitement. Le système actuel contribue donc à générer des insatisfactions parfois difficiles à dissiper.

Toutefois, il convient de rappeler que le salaire n'est pas la seule façon de reconnaître et de valoriser le travail effectué, ni même le facteur principal de motivation du personnel. Des projets allant dans le sens du développement de la formation continue, de l'évaluation et de la gestion des compétences et de la mobilité interne sont prévus et énumérés au chapitre 8 du présent rapport.

ÉTUDE STATIQUE DE LA POLITIQUE ACTUELLE DE RÉMUNÉRATION :

L'étude statique de la politique actuelle de rémunération, que nous avons déjà abordée ci-dessus, a été effectuée au mois de juin 2003 dans le but :

- de dresser un état concret de la situation actuelle ;
- d'établir la base de la nouvelle politique de rémunération ;
- de décrire la situation démographique afin d'anticiper les futures retraites et de préparer la relève des collaborateurs ;
- de déterminer le personnel bloqué au maximum de sa classe de traitement.

Cette étude a porté sur 715 collaborateurs ; les employés « horaire », le corps enseignant, le personnel de l'Hôpital, ainsi que celui de SIM S.A. et de Cridor S.A. n'en faisant pas partie.

Cette analyse a notamment permis de faire un état de situation sur :

- Les automatismes salariaux : pour la classe 16, la valeur d'accroissement du traitement, entre le minimum et le maximum de la classe, était de 17,52 %, alors que pour la HCA, elle représentait le 34,46 %.
- Les classes intermédiaires : les classes 5a, 4a, 3a et 2a ont été créées il y a environ 20 ans pour réduire l'importante progression salariale entre ces classes et éviter les blocages salariaux prématurés.
- Les minimums et les maximums des classes de traitement : L'annexe 6 présente une illustration du minimum et du maximum de l'échelle des salaires

actuelle en fonction des classes de traitements ; l'annexe 7 présente l'écart entre le minimum et le maximum de l'échelle des salaires en fonction de la classe de traitement. Le rapport entre le minimum et le maximum permet de comprendre l'évolution salariale d'un collaborateur tout au long de sa carrière au sein d'une même fonction. Non seulement cette différence d'écart entre les classes hautes et les classes basses n'a pas de proportion raisonnable, mais en plus elle n'évolue pas de manière linéaire. Les catégories illustrées en annexe 8 ont été réalisées pour les besoins de l'analyse, mais n'existent pas dans le système actuel.

- La promotion dans une classe supérieure, cumulée avec l'octroi d'une haute-paie (échelon) : ces dernières années, cette règle a été modifiée à plusieurs reprises. D'abord octroi d'une classe supplémentaire avec attribution d'une haute-paie supplémentaire, ensuite octroi d'une classe supplémentaire sans attribution de haute-paie, et finalement octroi d'une classe supplémentaire avec diminution d'une haute-paie (sauf pour les classes 16 à 12).
- Le recouvrement entre des classes adjacentes : le recouvrement actuel est de l'ordre de 70%, mais évoluant de manière irrégulière (voir annexe 9).
- La distribution du nombre des collaborateurs par tranche d'âge (annexe 10) et la distribution de l'âge moyen par classe de traitement (annexe 11) : la moyenne d'âge, hommes et femmes confondus, est de 41 ans (âge correspondant à la moyenne existant habituellement dans le secteur public). La moyenne d'âge dans certains services est relativement élevée, avec de surcroît peu de possibilité de relèvement. De plus, cette donnée permet de faire le lien avec le point abordé ci-dessus expliquant également le salaire élevé pratiqué à l'engagement (cf. annexe 4).
- La distribution des collaborateurs en fonction de leur classe de traitement (annexe 12) : la distribution d'environ 60% des collaborateurs entre les classes actuelles 13 à 7 correspond à la majeure partie de la masse salariale (annexe 13).

ENQUÊTE DE RÉMUNÉRATION DANS LES VILLES/COMMUNES DES CANTONS LATINS 2004 PAR RAPPORT À NOTRE SYSTÈME ACTUEL DE RÉMUNÉRATION :

Des raisons évidentes, comme notamment l'ajustement futur des fonctions DECF aux références du marché, nous ont, entre autres, incités à participer à une enquête de rémunération durant le dernier trimestre 2004.

En effet, quatorze Villes/Communes des cantons Latins ont mandaté CC&T (Corporate Consulting & Technology, basée à Genève), société suisse de conseil spécialisée dans le domaine de la gestion des ressources humaines, pour l'élaboration et la conduite d'une enquête de rémunération 2004.

Cette enquête de rémunération a contribué à situer notre politique de rémunération **actuelle** par rapport à notre environnement. Elle a aussi permis d'obtenir des informations relatives aux salaires des collaborateurs comparables avec d'autres villes/communes, de fournir aux responsables des services des ressources humaines un outil pour répondre aux questions mises en évidence par les responsables politiques et opérationnels et de définir le cadre d'une future politique de rémunération.

Les données de rémunération et démographiques relatives à quelques 7'000 titulaires des fonctions sélectionnées pour cette enquête ont été analysées. Le

référentiel utilisé pour notre Ville a été celui d'une cinquantaine de fonctions-type actuelles.

Nous vous apportons ci-dessous un éclairage comparatif par rapport aux points suivants :

- Le positionnement salarial du système actuel de notre administration par rapport au marché et aux autres participants (annexe 14) : notre système actuel de rémunération se trouve 12% en dessous de la médiane du marché. Certaines explications géo-économiques, comme les différences régionales en matière de niveau de rémunération ainsi que les difficultés financières que la Ville connaît depuis plusieurs années, peuvent expliquer cet écart. De plus, la médiane du marché se trouvant à 12 % en dessus de notre système actuel de rémunération explique le haut niveau (par rapport à la grille en vigueur) des salaires pratiqués à l'engagement (annexe 4).
- Le positionnement d'une cinquantaine de nos fonctions actuelles par rapport à la médiane du marché analysé (annexe 15) : les écarts constatés ici vont de - 37 % à + 20 %, une majorité des fonctions comparées se situant à La Chaux-de-Fonds nettement en dessous de la médiane des valeurs comparables.
- Le mode de progression salariale retenu : sur les 14 administrations analysées, la moitié utilise déjà une progression mixte (automatique et discrétionnaire) comme système de gestion de l'échelle de traitement. Les sept autres administrations, utilisant jusqu'à présent la manière automatique et annuelle de progression, réalisent actuellement des démarches comparables à DECF.

Projet DECF (Description, Evaluation et Classifica-tion des Fonctions)

Définition des termes utilisés

- ↗ La Fonction définit un ou plusieurs postes ayant des critères semblables au niveau des activités, des responsabilités et des finalités, ainsi que des exigences en matière de formation et de compétences.
- ↗ La Description de la Fonction définit **les rôles et les responsabilités**, et ceci pour chaque fonction, afin d'être en adéquation avec les besoins attendus par l'administration. La description de la fonction n'implique en aucun cas la description et / ou l'évaluation des compétences professionnelles et personnelles des collaborateurs.
- ↗ L'Evaluation des Fonctions procède à l'analyse et à la comparaison des fonctions entre elles et définit des niveaux pour les rôles et les responsabilités établis lors de la description des fonctions.
- ↗ La Classifications des Fonctions ordonne les fonctions selon les responsabilités et positionne chacune des fonctions décrites et évaluées dans les différentes classes de traitement de la future échelle des salaires.
- ↗ L'échelle des salaires s'inscrit entre un salaire minimum et un salaire maximum définis par les autorités dès le début du projet (maintien des minimum et maximum au niveau actuel). Entre ces deux bornes, sont prévues des classes de traitement, chacune d'entre elles étant également délimitée par une borne minimale et maximale. Enfin, chaque classe de traitement est fragmentée en un nombre fixe d'échelons.

- ✚ La politique de rémunération est définie par les principes qui permettent de faire évoluer la rémunération des collaborateurs tout au long de leur carrière au sein de l'administration.

Objectifs et apports du projet DECF

- ✚ Identifier les responsabilités attachées à chaque fonction, maîtriser leur contenu et suivre leur évolution de façon dynamique ;
- ✚ Décrire, analyser et mettre en évidence les différences entre les fonctions par rapport aux rôles et aux responsabilités attendus dans le but d'établir une nouvelle échelle de traitement et les bases d'une nouvelle politique de rémunération ;
- ✚ Privilégier l'équité de traitement, qui constitue l'une des sources de la motivation des collaborateurs ;
- ✚ Contribuer à améliorer l'organisation et à moderniser la gestion des ressources humaines en jetant les bases d'une politique de recrutement cohérente et attrayante et d'une meilleure répartition des tâches en permettant la gestion des compétences, l'analyse des besoins en formation et la mobilité interne ;
- ✚ Définir les bases pour l'élaboration de plans de développement individuel ;
- ✚ Harmoniser les processus en matière de gestion des ressources humaines au sein de l'Entité neuchâteloise ;
- ✚ Valoriser la fonction publique en améliorant son fonctionnement, son aptitude à évoluer, la qualité de ses prestations et en conséquence son image au sein de la population.

Membres du groupe de projet DECF et leur rôle

La composition du groupe de projet DECF a subi à plusieurs reprises des changements induisant quelques fois des retards dans l'avancement du projet. Nous vous indiquons ci-dessous les différentes compositions en les complétant du rôle de chacun des membres :

Composition du groupe de projet DECF proposée par le Conseil communal et acceptée par le Conseil général en 2001 :

- Lise Berthet : directrice du dicastère des finances et du SRH préside et est responsable de la direction stratégique du projet DECF ;
- Chef de projet DECF : à engager, responsable de la réalisation du projet ;
- Martine Donzé : cheffe du SRH, assure le lien et représente le personnel administratif ;
- Sylvain Jaquenoud : chancelier, garantit l'équité entre dicastères et services et assure le lien avec le Conseil communal ;
- Josette Frésard : cheffe des services généraux des Services Industriels, assure le lien et représente le personnel des Services Industriels ;
- Françoise Sallin : responsable du personnel des Travaux publics, assure le lien et représente le personnel des Travaux publics ;
- Apport ponctuel extérieur pour bénéficier de l'expérience de l'Etat de Neuchâtel ;
- SSP : deux représentants syndicaux pour toutes les fonctions de l'administration communale, y compris le SIS ;
- FSFP : un représentant syndical pour les fonctions de la police locale.

Composition du groupe de projet DECF lors de la phase conceptuelle au 2^e semestre 2002 :

- Lise Berthet : directrice du dicastère des finances et du SRH ; préside et est responsable de la direction stratégique du projet DECF ;
- **Ioana Niklaus** : cheffe de projets RH, responsable technique du projet DECF ; assure le lien avec la Conseillère communale ;
- Martine Donzé : cheffe du SRH, assure le lien et représente le personnel administratif ;
- Sylvain Jaquenoud : chancelier, garantit l'équité entre les dicastères et les services et assure le lien avec le Conseil communal ;
- Josette Frésard : cheffe des services généraux des Services Industriels, assure le lien et représente le personnel des Services Industriels ;
- Françoise Sallin : responsable du personnel des Travaux publics, assure le lien et représente le personnel des Travaux publics ;
- **Isabelle Nativo** : secrétaire syndicale SSP ;
- **Christian Bourquin** : représentant SSP ; partenaire représentant le personnel administratif, y compris le SIS ;
- **Michel Scholl** : représentant syndical FSFP : partenaire représentant le personnel de la police locale ;
- **Jean-Pierre Brügger** : consultant CC&T ; intervention complémentaire aux ressources engagées dans le projet, apporte son expertise et garantit la mise en œuvre du logiciel PROFIL (base de données pour le projet DECF) ;
- NB1 : M. J.-P. Brügger a été remplacé par M. Adil Elamari durant la phase opérationnelle (2^e semestre 2003) pour la même fonction et le même rôle.
- NB2 : M. S. Jaquenoud a quitté le groupe de projet DECF à la fin du 2^e semestre 2002.

Composition du groupe de projet lors de la phase d'analyse et du début de la phase de validation au 2^e semestre 2004 :

- **Laurent Kurth** : directeur du dicastère des finances et du SRH ; préside et est responsable de la direction stratégique du projet DECF ; assure le lien avec le Conseil communal ;
- Ioana Niklaus : cheffe de projets RH, responsable technique du projet DECF ; assure le lien avec le Conseiller communal ;
- Martine Donzé : cheffe du SRH, assure le lien et représente le personnel administratif ;
- Josette Frésard : directrice des finances et des RH de SIM S.A. ; intervention complémentaire aux ressources engagées dans le projet ; apporte son expertise technique par rapport à l'élaboration de la CCT de SIM S.A. et à sa connaissance du personnel administratif ;
- Françoise Sallin : assistante RH/chargée de projets, apporte son expertise par rapport au personnel des Travaux publics ;
- **Jean Queloz** : secrétaire central SSP-VPD (Lausanne) ;
- Christian Bourquin : représentant SSP ; partenaire représentant le personnel administratif, y compris le SIS ;
- **Serge Widmer** : représentant SSP ; partenaire représentant le personnel des Travaux Publics ;

- Michel Scholl : représentant syndical FSFP : partenaire représentant le personnel de la police locale ;
- Adil Elamari : consultant CC&T ; intervention complémentaire aux ressources engagées dans le projet, apporte son expertise et garantit la mise en œuvre du logiciel PROFIL (base de données pour le projet DECF).

Composition du groupe de projet lors de la phase de validation et de la mise en œuvre du projet DECF dès le 1^e semestre 2005 :

- Laurent Kurth : directeur du dicastère des finances et du SRH ; préside et est responsable de la direction stratégique du projet DECF ; assure le lien avec le Conseil communal ;
- Ioana Niklaus : cheffe de projets RH, responsable technique du projet DECF ; assure le lien avec le Conseiller communal ;
- Martine Donzé : cheffe du SRH, assure le lien et représente le personnel administratif ;
- Josette Frésard : directrice des finances et des RH de SIM S.A. ; intervention complémentaire aux ressources engagées dans le projet ; apporte son expertise technique par rapport à l'élaboration de la CCT de SIM S.A. et à sa connaissance du personnel administratif ;
- Françoise Sallin : assistante RH/chargée de projets, apporte son expertise par rapport au personnel des Travaux publics ;
- Jean Queloz : secrétaire central SSP-VPOD (Lausanne) ;
- **Thierry Clément** : secrétaire syndical SSP région Neuchâtel ; (remplaçant de I. Nativo au sein du SSP) ;
- Christian Bourquin : représentant SSP ; partenaire représentant le personnel administratif, y compris le SIS ;
- Serge Widmer : représentant SSP ; partenaire représentant le personnel des Travaux Publics ;
- Michel Scholl : représentant syndical FSFP : partenaire représentant le personnel de la police locale ;
- Adil Elamari : consultant CC&T ; intervention complément-naire aux ressources engagées dans le projet, apporte son expertise et garantit la mise en œuvre du logiciel PROFIL (base de données pour le projet DECF).

Déroulement et durée du projet

PHASE CONCEPTUELLE (MAI À SEPTEMBRE 2002) :

Élaboration de l'outil

Souhaitant bénéficier de l'expérience acquise par l'Etat de Neuchâtel et la Ville de Neuchâtel et désireux de rendre nos résultats compatibles afin de permettre des comparaisons salariales, nous avons abordé la description des fonctions avec des procédures et des instruments similaires à ceux déjà utilisés par l'Etat et la Ville de Neuchâtel. Nous avons par conséquent utilisé le même logiciel de base de données (Profil), ainsi qu'un référentiel similaire, à savoir le QCM (questionnaire à choix multiples). Toutefois, le QCM et la méthodologie DECF ont été simplifiés et adaptés aux spécificités de notre administration communale.

La difficulté d'un QCM se trouve dans le niveau de précision et la terminologie utilisée. L'enjeu a été de produire un document qui soit à la fois « général », afin

de pouvoir englober l'ensemble des fonctions, et en même temps « précis », afin de pouvoir colloquer le personnel. Cette précision ne peut en aucun cas être celle d'un cahier des tâches, émanation de l'organisation propre à chaque service. L'élaboration du QCM s'est faite en étroite collaboration avec les représentants syndicaux, en répertoriant d'abord les critères et les sous-critères déterminant les rôles et les responsabilités à décrire lors de la description de la fonction et ensuite en rédigeant les items de description pour chaque critère et sous-critère. Le résumé des critères et sous-critères figure en annexe 16.

De plus, le référentiel a subi une phase-test auprès d'une vingtaine de collaborateurs exerçant des fonctions-types variées et représentants tous les dicastères et des corps de métier distincts. Les résultats de cette phase-test a permis au groupe de projet d'améliorer le QCM et de le mettre en adéquation avec la réalité du terrain et avec les spécificités des services et dicastères.

Méthodologie appliquée pour déterminer la pondération des critères et des sous-critères du QCM

Afin d'atténuer les variables affectives et subjectives liées à ce type d'exercice, le groupe de projet, puis le Conseil communal, ont utilisé une méthodologie dite « mathématique » proposée par les consultants de CC&T et utilisée largement dans la plupart des administrations ayant déjà réalisé le processus de DECF.

La méthode repose sur un système de comparaison entre critères à l'aide d'une échelle à degrés d'importance variable. Les résultats indicatifs du groupe de projet, puis du Conseil communal, ont été comparés aux tendances des secteurs publics, para-publics et privés et se sont révélés similaires, tant par rapport à l'ordre d'importance des critères et des sous-critères, que par rapport aux pondérations; ainsi ils ont pu servir de base aux premières analyses et simulations.

La pondération de chaque facteur et sous-facteur a permis de calculer et de déterminer un nombre de points pour chaque fonction décrite, conduisant ainsi au découpage des futures classes de traitement et aux premières ébauches de la future classification des fonctions.

Le Conseil communal a fait usage de sa marge d'appréciation dans le choix définitif de la pondération, notamment pour tenir compte de l'écart constaté lors des entretiens entre le message que le QCM devait transmettre et la façon dont il a finalement été perçu.

De plus, à travers la pondération décidée, nous avons souhaité valoriser certains critères, comme les responsabilités ou les conditions d'exercice de la fonction, afin d'équilibrer un système ayant par le passé mis plus souvent l'accent sur la formation et l'ancienneté.

Elaboration de la planification du projet

Tous les chefs de services et les responsables des secteurs à forte population ont rencontré à plusieurs reprises la cheffe de projet, afin d'être informés et formés à la méthodologie de description des fonctions. Ces rencontres ont également eu pour but la présentation du service et de son organisation, la planification de la

démarche DECF en fonction des impératifs propres à chaque secteur d'activité et la sélection des personnes ressources pour les entretiens individuels de description de fonction.

Phase opérationnelle - dite de terrain (octobre 2002 à janvier 2004) :

La démarche sur le terrain a été identique pour l'ensemble de la structure hiérarchique et pour tous les services. Tout d'abord, le Conseil communal et les chefs de service ont été formés à la méthodologie de description des fonctions ; ensuite chaque Conseiller communal a décrit à l'aide du QCM la fonction de tous ses chefs de service, en collaboration avec la cheffe de projet. Pour terminer, chaque chef de service a décrit avec les personnes ressources l'ensemble des fonctions de son service/secteur/équipe, groupe, brigade ou section. Nous vous indiquons ci-dessous la méthodologie DECF détaillée :

Information écrite à l'ensemble du personnel de l'administration communale de la Ville de La Chaux-de-Fonds au début de la phase opérationnelle (annexe 17 – lettre & dépliant) et à la fin de la phase opérationnelle (annexe 18 – lettre & dépliant).

Information orale au début du processus par service : la cheffe de projet a informé oralement les collaborateurs de chaque service en expliquant les définitions des termes utilisés, les objectifs et les apports visés, la démarche à suivre, la population choisie et l'outil à compléter.

Formation des personnes ressources (collaborateurs et descripteurs) à l'utilisation du QCM : à la suite de la séance d'information, les personnes ressources choisies ont suivi une formation, englobant notamment les consignes pour remplir le QCM et les paramètres pouvant influencer la description de la fonction (annexe 19).

Entretiens de description de fonction :

1. Délai : *un délai de minimum une semaine a été donné entre les séances d'information et de formation et le début des entretiens de description de fonction dans les services ; deux heures sur le temps de travail ont également été accordées aux collaborateurs sélectionnés pour remplir le QCM ; dans certains services et pour les collaborateurs souhaitant remplir le questionnaire et avoir la possibilité de poser des questions sur le référentiel, des permanences planifiées ont aussi été assurées par la cheffe de projet ;*
2. Durée de l'entretien : *la durée moyenne des entretiens a été d'une heure ; certaines séances ont pu durer une demi-heure, d'autres jusqu'à quatre heures ;*
3. Lieu de l'entretien : *dans le service concerné et dans la mesure du possible dans une salle/bureau neutre ;*
4. Participants : *le collaborateur, le descripteur et la cheffe de projet ;*
5. Rôle de la cheffe de projet : *être garante de l'équité de traitement pour tous les collaborateurs ; être médiatrice de l'entretien ; assurer la cohérence des descriptions des fonctions au sein d'un même service, mais aussi entre services par rapport à la logique du QCM ;*

6. Déroulement de l'entretien : *après avoir expliqué les objectifs et le déroulement de la séance, la cheffe de projet donnait la parole au collaborateur et au descripteur qui proposaient et argumentaient leur choix point par point ; la responsable de projet inscrivait les réponses définitives, ainsi que les explications nécessaires dans un formulaire récapitulatif signé par les participants à la fin de l'entretien ;*
7. Recommandations générales pour le déroulement des entretiens : *nous avons mis l'accent sur le dialogue pour favoriser un climat de confiance afin d'aborder la description de fonction dans un langage commun. Le but principal a été l'élaboration en commun du niveau des responsabilités attendues pour la fonction ;*
8. Cas de litige : *une procédure en cas de litige lors de l'entretien de description de fonction a été validée par le groupe de projet et par le Conseil communal (annexe 20). Nous sommes satisfaits de constater que le nombre de litiges s'est limité à quatre cas sur environ 430 entretiens (y compris SIM S.A. et Cridor S.A. pour lesquelles des évaluations ont été menées quand bien même elles ne participent pas à l'entier de la démarche), soit de l'ordre de 1%.*

Information facultative orale à la fin du processus : à la fin des entretiens et pour certains services à forte population ou demandeurs, une séance facultative, basée sur l'échange des impressions, a été organisée. Cette rencontre, enrichissante à plusieurs titres, a permis à la cheffe de projet d'expliquer le déroulement des entretiens dans le service concerné, de répondre aux questions concernant la suite du projet et, surtout, de permettre aux collaborateurs d'exprimer leurs impressions, ressentis, doutes ou souhaits par rapport au projet DECF.

Population (concernée par les entretiens de description de fonction) :

Comme nous le mentionnons plus haut et pour les besoins du projet, le groupe de projet et le Conseil communal ont décidé de désigner une population cible parmi l'ensemble du personnel pour décrire les fonctions de l'administration communale de la Ville de La Chaux-de-Fonds. Cette option a été motivée par le fait qu'il ne s'agissait pas d'évaluer les compétences des collaborateurs, et par conséquent il n'était pas nécessaire de rencontrer l'ensemble du personnel lors des entretiens de description de fonction. Une attention particulière a été observée quant aux choix des personnes participant aux entretiens, le souci étant de garantir la représentativité de la fonction et une couverture estimée à près de 100% des fonctions existantes.

Lors des séances de présentation, les chefs de services proposaient la population cible parmi leur personnel en fonction des critères suivants (applicables dans la mesure du possible) : deux à trois personnes par fonction, afin de garantir la représentativité de la fonction et la crédibilité du processus ; polyvalence/expertise de la personne choisie lui permettant d'avoir une vision détaillée et globale de la fonction ; exercer la fonction depuis au moins un an ; travailler en principe à plein temps. Les sélections proposées par les chefs de service ont été validées par les représentants des ressources humaines (cf. composition du groupe de travail en pages 9 à 12).

La phase opérationnelle a représenté :

	EFFECTIFS	ENTRETIENS	FONCTIONS
Administration (sans l'Hôpital et le corps enseignant)	871	367	238
SIM S.A	173	53	39
Cridor	33	17	14
TOTAL	1077	437	291

Difficultés rencontrées :

Les principales difficultés rencontrées lors des entretiens de description de fonction ont porté sur les dimensions suivantes :

L'interprétation du questionnaire et des objectifs du projet DECF ; le questionnaire a pour vocation de proposer un langage commun à utiliser lors de l'entretien de description de fonction ; il n'a pas de réelle valeur en soi, sans l'entretien individualisé, étant donné que l'interprétation des mots est souvent subjective et motivée par le système de valeurs propre à chaque individu. Un des rôles de la cheffe de projet a été de reproduire la même interprétation des mots utilisés et à faire comprendre les buts d'une telle démarche, afin de préserver les objectifs du projet et l'équité de traitement. Dans certains cas, et malgré les explications, certains collaborateurs ont eu des difficultés à se distancer des mots proposés.

La surévaluation de la fonction ; les objectifs du projet ayant été transmis en toute transparence au personnel, il s'est avéré difficile pour certains collaborateurs de ne pas faire la corrélation avec leur futur salaire, motivant ainsi une sur-évaluation de leur fonction.

De plus, le sentiment de non-reconnaissance du travail effectué pour certains et les responsabilités peu définies des fonctions intermédiaires pour d'autres n'ont fait qu'accroître la difficulté à décrire les fonctions.

L'objectivité de la démarche et le maintien de l'équité de traitement étant les conditions sine qua non de la réussite du projet, de longues et nombreuses discussions ont été nécessaires, afin d'arriver à un accord dans les entretiens.

Confusion : personne – fonction ; cette confusion entre les compétences propres de la personne et les rôles et les responsabilités attendus d'une fonction impersonnelle pourrait s'expliquer par le fait que le personnel n'est pas habitué à de tels outils de gestion ; malgré le fait de les accepter, même avec enthousiasme pour certains et avec espoir pour d'autres, certaines difficultés organisationnelles ou relationnelles, ainsi que la frustration créée par le manque de valorisation du travail accompli, ont motivé certains collaborateurs à mettre en avant leurs compétences propres ou leurs acquis.

Confusion : exécution des tâches – responsabilités attendues ; certains collaborateurs ont confondu les tâches à exécuter dans le cadre de leur métier avec les responsabilités attendues de la fonction et se sont focalisés sur des activités effectuées ponctuellement ou exceptionnellement ; or la tâche proprement dite dans un domaine donné n'est pas forcément équivalente avec le niveau de responsabilité. De plus, la confusion a été faite entre le niveau de responsabilité dans la hiérarchie et le niveau attendu de responsabilité dans la fonction.

Description des fonctions intermédiaires ; le problème de la multiplication des fonctions intermédiaires a déjà été évoqué ci-dessus. Nous le rappelons ici dans la mesure où il a généré des difficultés durant la phase de description de fonction, lesquelles attestent de la nécessité du projet de DECF, afin de gommer certaines inégalités ou incohérences, héritage du passé.

Doute / méfiance ; si la plupart des collaborateurs ont compris et accepté, même avec enthousiasme pour certains, la démarche et le projet DECF, le personnel a par contre manifesté des doutes et de la méfiance concernant l'application des conclusions DECF et les suites prévues en termes de gestion des ressources humaines et de conséquences sur leur salaire.

Constatations tirées des entretiens :

DECF a aussi donné l'occasion de poser un constat sur le fonctionnement de l'administration et ses difficultés. Nous en retraçons les principales ici :

Difficultés organisationnelles et relationnelles : lorsque de telles difficultés existent, elles apparaissent clairement lors des entretiens et trouvent souvent leur origine dans l'absence d'outils de gestion ; de plus, un besoin accru en formation de gestion pour les cadres a été constaté. La plupart des rencontres ont, entre autres, révélé la nécessité d'entretiens réguliers entre les collaborateurs et leur responsable.

Ces difficultés apparaissent surtout lorsqu'il y a :

- augmentation d'échelons hiérarchiques dans un même secteur, ou, dans certains cas, augmentation d'échelons intermédiaires dans les secteurs à forte concentration. Le taux de rotation au sein d'une même fonction, par exemple, est souvent faible ; ce fait pourrait contribuer à figer les structures et à un manque de motivation, aggravé par l'absence de perspectives d'évolution ;

- répétition de la même tâche dans des services différents ;

- des rôles et des responsabilités peu définis, ou différant peu d'une fonction à une autre. Il en découle un accroissement de l'absentéisme et une diminution de la qualité des prestations fournies, dus au sentiment de non-reconnaissance ; dans certains cas, il a également été constaté une non-adéquation entre les compétences individuelles et les exigences du poste, ce qui peut provoquer, soit un gaspillage de compétences, soit un sentiment d'impuissance et de stress par rapport aux exigences propres de la fonction ; enfin, une difficulté pour régler les dysfonctionnements de certains employés a été signalée par certains

cadres estimant dans certaines circonstances le statut du personnel comme excessivement protecteur ;

difficultés dans la gestion des priorités et dans l'organisation du travail : les entretiens ont également fait ressortir un sentiment de « débordement » constant, entraînant une confusion des priorités, motivant le personnel à travailler souvent dans l'urgence, mais pas toujours dans le souci de la plus grande efficacité.

Difficultés communicationnelles :

Il arrive que les voies hiérarchiques ne soient pas respectées ou qu'elles soient utilisées à mauvais escient ; les responsables communiquant parfois de manière insuffisante ou non-ciblée provoquent un sentiment de non-transparence, de méfiance ou de sur-information pour le personnel ; de même, les collaborateurs évitent ou tardent à remonter les informations à la hiérarchie par manque de confiance ou par démotivation ;

Inter-services et secteurs : la méconnaissance des prestations existantes et à disposition au sein de l'administration a conduit au **cloisonnement** ; ceci peut avoir comme effet une perte de temps, un manque de synergies et un sentiment exacerbé des particularismes, etc.

Apports du projet DECF :

Apports immédiats dans certains services

Le passage du projet DECF dans tous les services de l'administration communale a incité au renouveau :

plusieurs chefs de services ou responsables de secteur ont élaboré en collaboration avec la cheffe de projet des organigrammes et des cahiers des tâches pour leurs collaborateurs ;

certaines réflexions de fond sur l'organisation des tâches, des responsabilités et des missions générales d'un service/secteur ont également été menées, proposées et pour certaines mises en œuvre ;

certaines responsables ont profité de la méthodologie proposée pour l'adapter afin de mettre en place des entretiens annuels avec leurs collaborateurs ;

la DECF a largement contribué à faire comprendre l'utilité d'un service des ressources humaines et la distinction à faire avec un simple service du personnel ;

la majorité des collaborateurs ayant participé aux entretiens et des responsables souhaitent voir la démarche évoluer vers une gestion des compétences, de la formation continue et de la mobilité interne.

Apports prévus - suite du projet DECF

Vous trouverez en chapitre 8 du présent rapport l'énumération des projets RH prévus comme suite logique et nécessaire de la DECF.

Phase d'analyse (février à août 2004) :

En préambule, nous souhaitons préciser que ce point aborde de manière succincte les différentes analyses effectuées durant cette période ; les résultats de ces analyses, ainsi que les propositions concrètes seront présentés sous le chapitre « Politique de rémunération » que vous trouverez ci-dessous.

Statistiques : le projet DECF pour l'administration de la Ville de La Chaux-de-Fonds a tenu compte de quelques **750 collaborateurs** mensualisés (les employés payés à l'heure sont traités séparément et dépendent de tarifs horaires fixes et réglementés ; le personnel de l'Hôpital, de SIM S.A, de Cridor S.A. et le corps enseignant ont des statuts différents de celui de l'administration) ; le projet a également représenté près de **400 entretiens** et a décrit environ **240 fonctions à libellés variables** ; le total des fonctions génériques s'élève à près de **150 fonctions-types** (exemple : il existe environ 30 libellés différents pour la fonction *chef de service* ; la fonction-type ou générique ne regroupe pourtant que 6 niveaux différents par rapport aux points obtenus lors de l'évaluation de ces fonctions ; ainsi nous tenons compte de 6 fonctions-types pour *chefs de service*).

Analyse de la cohérence du questionnaire : afin de tester la cohérence des items par rapport à la réalité du terrain et à la compréhension de ces affirmations par la population intéressée, nous avons fixé des contraintes intra- et inter-items, qui ont été introduites dans le logiciel *Profil*. A titre d'exemple : si la réponse au sous-critère C-3 est égale ou supérieure à 3, alors la réponse au sous-critère C-2 doit être au moins égale à 3. Ces contraintes ont également permis d'effectuer un auto-contrôle des entretiens effectués et de la subjectivité inévitable qui peut se traduire dans certaines descriptions de fonction. Certaines « anomalies » révélées par *Profil* ont trouvé facilement leur justification par rapport à une réalité quotidienne non-décrite dans le questionnaire, d'autres par contre ont incité à reprendre les descriptions de fonction en question et à reconduire un bref entretien d'ajustement avec les intéressés (personnes ressources). En règle générale, le 90% s'est avéré cohérent dès la première description de fonction.

Analyse de la cohérence intra et inter-fonctions & intra- et inter-services : à ce niveau, il y a eu une double analyse de la cohérence. D'une part, après les descriptions de fonction dans un service/secteur donné, les responsables, avec la cheffe de projet, ont procédé à la comparaison des fonctions entre elles, afin de déterminer s'il y a eu influence des titulaires des fonctions et si certaines descriptions ont été évaluées trop sévèrement ou au contraire de manière trop indulgente. Cette première vérification de la cohérence par service à la fin des entretiens a permis de clarifier rapidement les situations dans lesquelles il a fallu refaire un bref entretien d'ajustement.

D'autre part à la fin de toutes les descriptions de fonction, la cheffe de projet a procédé à une ultime vérification de la cohérence entre des fonctions similaires appartenant à des services différents, afin de déterminer si des différences majeures pour certaines fonctions à libellé identique justifiaient une classification différente. La même méthodologie a été utilisée pour quelques cas litigieux.

Définition du nombre de classes et d'échelons de la grille des salaires DECF :

Le groupe de projet s'est vu proposer plusieurs variantes pour la future échelle des salaires (échelle DECF). Ces variantes ont été élaborées en fonction des facteurs suivants :

Inscrire l'échelle DECF entre les bornes minimale et maximale définies par le Conseil communal ;

Maîtriser la masse salariale à moyen terme ;

Harmoniser les processus en matière de gestion salariale et des ressources humaines au sein de l'Entité neuchâteloise, tout en évitant les comparaisons directes d'une échelle à l'autre, les descriptions de fonction n'étant pas les mêmes ;

Optimiser le taux de recouvrement en permettant une distinction claire entre les classes de traitement ;

Garantir une progression optimale par classe tout au long de la carrière au sein de notre administration ;

Proposer un système de gestion salariale dynamique, souple et attractif ;

Définir une échelle en tenant compte des comparaisons salariales par rapport au marché public et au bassin neuchâtelois ;

Contribuer à améliorer l'organisation à court et moyen terme.

Nous vous proposons au chapitre 3 la variante retenue par le groupe de projet et par le Conseil communal.

Regroupement et classification des fonctions : les différentes analyses et variantes proposées pour l'échelle DECF ont permis de positionner chacune des fonctions dans sa future classe de traitement. Le regroupement par classe de traitement a été déterminé par les résultats de la pondération (nombre de points obtenu par chaque fonction) de façon à réunir les fonctions à responsabilités comparables.

Simulations effectuées grâce aux descriptions de fonction : les simulations permettent de transférer les titulaires des classes actuelles dans les nouvelles fonctions DECF. Cette distribution des collaborateurs dans la nouvelle échelle de salaires illustre le positionnement du personnel entre les minimums et les maximums de leur classe de traitement. Ceci a permis de traiter les questions de la gestion des droits acquis (garantie donnée à l'origine du projet qu'il ne provoquerait aucune baisse de salaire pour les titulaires actuels), des coûts de transition et du régime transitoire d'application.

Analyse des indemnités actuelles : les représentants syndicaux ont proposé dès le début du projet DECF d'intégrer les inconvénients de service (indemnités fixes) dans le processus de description de fonction (QCM – sous la rubrique *conditions d'exercice de la fonction*) et par conséquent dans le futur salaire de base de la fonction. Cette proposition a reçu notre accord et l'ensemble des fonctions a été décrit dans ce sens-là.

Le système actuel d'indemnités a longuement été analysé par le groupe de projet et pour des questions de cohérence et de délais du projet, nous avons décidé de fractionner la problématique des indemnités en deux volets. Le premier, comportant les indemnités fixes, faisant partie intégrante de la fonction, est inclus dans la rémunération de base et est pris en compte par les principes énoncés dans le présent rapport. Le second, traitant les indemnités variables/ponctuelles, non liées à la fonction mais aux personnes effectuant des tâches spécifiques et de façon irrégulière, sera présenté ultérieurement, avec d'autres sujets s'inscrivant dans la suite logique du processus DECF.

Nouveaux libellés de fonctions :

L'expérience du terrain et les analyses effectuées ont démontré la nécessité de changer certains libellés de fonction. Les contraintes dont il a fallu tenir compte ont été les suivantes :

- l'aspect historique et culturel ;
- la comparaison avec d'autres administrations et avec le marché dans un but de cohérence, notamment lors du recrutement ;
- la simplification et l'homogénéisation des termes afin de faciliter la gestion et l'élaboration de tableaux de bord cohérents ;
- les libellés de fonction doivent être « parlants » pour leurs titulaires ;
- correspondre à la réalité du terrain et à la structure hiérarchique, sans pour autant la définir.

Les libellés résument donc en peu de termes et dans la mesure du possible les contenus et activités réels des fonctions. Ils ne déterminent ni la classe de traitement, ni le niveau hiérarchique, ni le niveau de formation.

Analyse des primes liées à l'ancienneté :

Comme mentionné en introduction, le système de rémunération actuel répertorie deux types de primes liées à l'ancienneté : les gratifications à 20 et 40 ans sous forme de prime unique et la prime de fidélité à 25 ans intégrable dans le salaire de base permettant une progression salariale aux collaborateurs bloqués au maximum de leur classe de traitement depuis de nombreuses années.

A l'origine, la justification de ces primes reposait sur le fait que les collaborateurs acquièrent de l'expérience avec l'ancienneté. La valeur de leur travail augmenterait donc en proportion et justifierait qu'ils perçoivent un salaire s'accroissant de façon linéaire.

La prime de fidélité permet aussi de combler une limite de la grille de rémunération, laquelle conduit au blocage de la rémunération après une douzaine d'années. La prime de fidélité offre donc une possibilité de progression salariale à des collaborateurs dont l'ancienneté est importante et dont le salaire n'a plus évolué depuis plusieurs années.

Enfin, les primes liées à l'ancienneté récompensent une forme de fidélité à l'employeur, à laquelle les représentants syndicaux se sont montrés attachés.

Les objectifs de mobilité, de progression en lien avec l'évolution des compétences et des exigences des fonctions, et ceux liés à la motivation sont en revanche absents de ce système de primes. Dans la mesure où les nouveaux mécanismes salariaux proposés répondent déjà en grande partie aux objectifs qui étaient à l'origine de ce système de prime, des propositions visant à remplacer celui-ci par des mécanismes plus adaptés aux objectifs actuels et à l'évolution du contexte économique et social sont proposés au chapitre suivant.

Analyse des coûts de transition et des coûts globaux pour les dix prochaines années : les différents coûts ont été analysés pour chaque variante proposée (échelle des salaires et son système de gestion).

L'analyse du **coût de transition** a tenu compte de l'ajustement des salaires se trouvant en dessous du minimum décidé, de l'ajustement des salaires actuels à l'échelon directement supérieur de l'échelle DECF et du personnel bloqué au-dessus du maximum de la future classe de traitement.

L'analyse du **coût global du processus** a tenu compte du coût de transition, de l'indexation annuelle (estimée en moyenne à 1% par les simulations effectuées pour les dix prochaines années), du système de gestion proposé, du maintien des droits acquis, et des nouveaux recrutements.

L'analyse des **coûts globaux pour les dix prochaines années** a tenu compte des coûts présentés ci-dessus et de la maîtrise de la politique de recrutement pour les dix prochaines années.

Phase de validation et d'ajustements (septembre 2004 à juin 2005) :

Dès la deuxième partie de l'année 2004, le projet est entré dans une longue phase d'ajustements, constitué notamment des étapes suivantes :

- Information régulière au groupe de projet et au Conseil communal de toutes les étapes du projet, de son état d'avancement et des informations recueillies sur le terrain ;
- Information écrite au personnel de la Ville pour la fin de l'année 2004 (annexe 21) ;
- Validation des différentes propositions par le groupe de projet et par le Conseil communal ;
- Durant cette période les séances ont essentiellement porté sur :
 - La nouvelle grille des salaires et son système de gestion ;
 - La classification des fonctions : le regroupement des fonctions par classe de traitement n'a pas été transmis à l'ensemble de la délégation syndicale, ni à l'ensemble du groupe de projet. Le Conseil communal a utilisé sa marge d'appréciation pour valider la nouvelle structure des fonctions, tout en tenant compte des éléments amenés par les représentants syndicaux ;
 - Les primes liées à l'ancienneté et le nouveau système de primes proposé par DECF dans le cadre d'une nouvelle politique de rémunération adaptée aux enjeux actuels ;
 - De nouvelles analyses et simulations suite aux diverses requêtes et éléments exprimés notamment par les représentants syndicaux ont également été réalisées.
- Rédaction du rapport et mise en consultation auprès du syndicat pour observations ;
- Modification de certains articles du règlement pour le personnel administratif (RGPA) présentée sous forme d'arrêtés à la fin du présent rapport.

Une révision globale du RGPA est prévue pour 2006 et vous sera soumise avec le 2^e volet du projet DECF.

Politique de rémunération

Composition de la grille des salaires DECF

Le travail de « construction de l'échelle salariale » a abouti aux conclusions suivantes :

Nombre de classes de traitement : **15 classes** ; ce nombre a été déterminé par les paramètres suivants :

- Collocation : 1 fonction = 1 classe de traitement ;
- Maintenir la cohérence avec d'autres administrations ;
- Éviter les comparaisons directes et la confusion avec l'échelle de l'Etat de Neuchâtel (16 classes) ; ce paramètre étant motivé par les bornes des classes et le contenu des fonctions qui ne sont pas systématiquement les mêmes ;
- Optimiser le recouvrement : afin d'établir une différenciation satisfaisante et claire entre des classes regroupant des responsabilités comparables et de favoriser la mobilité à l'intérieur de l'échelle à un coût raisonnable ;
- Comme dans le système actuel, la rémunération des Conseillers communaux, qui ne change pas, est fixée dans l'échelle des traitements du personnel communal.

La distribution des collaborateurs par groupe de classes est illustrée ci-dessous :

Estimation - distribution collaborateurs / groupe de classes DECF	
Classes DECF	% (p.rapp. échantillon)
1-6	70.00%
7-11	25.00%
12-15	5.00%
TOTAL	100.00%

Recouvrement des classes : le recouvrement entre deux classes adjacentes est de **60.8 % à 90.4 %**, avec une moyenne globale de **77.3%** (annexe 22). Le rapport entre le maximum et le minimum est de **1.40** pour toutes les classes de traitement (annexe 23). En annexe 24, vous trouverez les minimums et les maximums des salaires en fonction des classes de traitement. La progression globale entre les classes n'est ni linéaire, ni exponentielle. En accord avec le groupe de projet, nous avons opté pour un recouvrement important des classes 1 à 6 (70% de la population concernée), afin de faciliter le passage d'une classe à l'autre pour les niveaux des fonctions à faible responsabilité. Pour les classes intermédiaires et de direction, nous avons opté pour un recouvrement moindre, afin de permettre une discrimination nette et distincte entre les fonctions et par conséquent entre leurs responsabilités. Nombre d'échelons par classe de traitement : **44 échelons**. Le nombre d'échelons a été déterminé par les bornes

minimales et maximales définies par les autorités (et qui constituaient une contrainte dès le début du projet), par le système de gestion de la grille des salaires proposé ci-dessous et par la volonté de garantir une progression optimale par classe tout au long de la carrière. Les échelons ont été regroupés en quartiles (plages recouvrant un quart de l'évolution possible entre le minimum et le maximum d'une même classe) pour les besoins de la mise en place du système de gestion de la grille salariale. **Système de gestion de la grille DECF**

Illustration (également en annexe 25):

Classe	Rapp. Min-Max	Minimum	Maximum	Quartile 1	Quartile 2	Quartile 3	Quartile 4
				11 échelons	11 échelons	11 échelons	11 échelons
				Valeur d'un échelon			
1	1.40	48'000	67'200	436	436	436	436
2	1.40	51'493	72'090	468	468	468	468
3	1.40	52'851	73'991	480	480	480	480
4	1.40	54'482	76'274	495	495	495	495
5	1.40	56'441	79'017	513	513	513	513
6	1.40	58'794	82'311	534	534	534	534
7	1.40	61'620	86'268	560	560	560	560
8	1.40	65'015	91'021	591	591	591	591
9	1.40	69'093	96'730	628	628	628	628
10	1.40	73'991	103'588	673	673	673	673
11	1.40	79'875	111'825	726	726	726	726
12	1.40	87'542	122'588	797	797	797	797
13	1.40	98'730	138'373	901	901	901	901
14	1.40	111'625	156'326	1016	1016	1016	1016
15	1.40	124'472	174'451	1136	1136	1136	1136
CC*			189'200				

* Conseil communal

zone principalement automatique : 2 échelons automatiques + / - 1 échelon variable / an

zone intermédiaire : 1 échelon automatique + max. 2 / - 1 échelon variable / an

zone qualitative : 0 échelon automatique + max. 2 échelons variables / an

Explications :

Le système de gestion proposé est dynamique et souple, avec une progression variable d'une zone à l'autre et une progression linéaire à l'intérieur des quartiles (même valeur de l'échelon). Ce système introduit également la possibilité de gestion des salaires et de leur progression de manière mixte, selon trois critères d'application : part prépondérante à la progression automatique, puis automatique et « qualitative », et finalement seulement « qualitative ». Plus la classe est élevée, plus le titulaire engage sa responsabilité et par conséquent l'automatisme diminue. De même, l'automatisme de la progression diminue en fin de carrière, lorsque le collaborateur approche du maximum possible pour sa fonction.

La dynamique de trois zones de progression, abordée ci-dessus peut être détaillée comme suit :

Zone principalement automatique : le système de progression dans cette zone se fait de manière **automatique avec une part qualitative faible**. La zone principalement automatique permet d'octroyer 2 échelons automatiques annuels, avec la possibilité de reconnaître les prestations très satisfaisantes en accordant un échelon supplémentaire. A contrario, cette zone réserve également la possibilité de supprimer un échelon dans les cas de prestations manifestement insatisfaisantes. Cas échéant, cette mesure sera accompagnée d'une lettre indiquant les motifs d'insatisfaction ayant donné lieu à la suppression d'un échelon automatique. Cette lettre n'aura pas valeur d'avertissement au sens du règlement et sera donc indépendante de toute mesure disciplinaire qui pourrait être adoptée par ailleurs.

En conclusion : la zone principalement automatique permettra l'octroi de 2 échelons annuels en règle générale, avec un maximum de 3 échelons et un minimum, dans des cas exceptionnels, de 1 échelon.

Afin de tenir compte du caractère répétitif de certaines tâches, les classes inférieures (1 à 6) bénéficient d'un système qui maintient des automatismes sur toute la plage de progression (quartiles 1 à 4). La différence entre la « zone principalement automatique » et la « zone intermédiaire » découle du nombre d'échelons attribués chaque année de manière automatique.

Zone intermédiaire : le système de progression dans cette zone se fait également de manière **automatique avec une part qualitative** (c'est à dire en fonction de l'engagement et des prestations fournies).

La zone intermédiaire permet l'octroi de 1 échelon automatique annuel, avec la possibilité de reconnaître les prestations très satisfaisantes en accordant jusqu'à maximum 2 échelons supplémentaires ; de même, cette zone permet également la suppression de l'échelon automatique dans les cas de prestations manifestement insatisfaisantes, mesure accompagnée d'une lettre.

En conclusion : la zone intermédiaire permettra l'octroi d'un échelon annuel en règle générale, avec un maximum de 3 échelons et un minimum de 0 échelon dans les cas exceptionnels.

Les classes intermédiaires (7 à 10) bénéficient d'un système majoritairement automatique (les quartiles 1 à 3 prévoient une part d'automatisme) avec une part strictement liée à l'engagement et aux prestations en fin de carrière (quartile 4).

Zone « qualitative » : le système de progression dans cette zone se fait **uniquement en fonction des prestations et de l'engagement.**

La zone qualitative n'a pas d'automatisme annuel, mais permet l'octroi jusqu'à maximum 2 échelons annuels en cas de prestations très satisfaisantes.

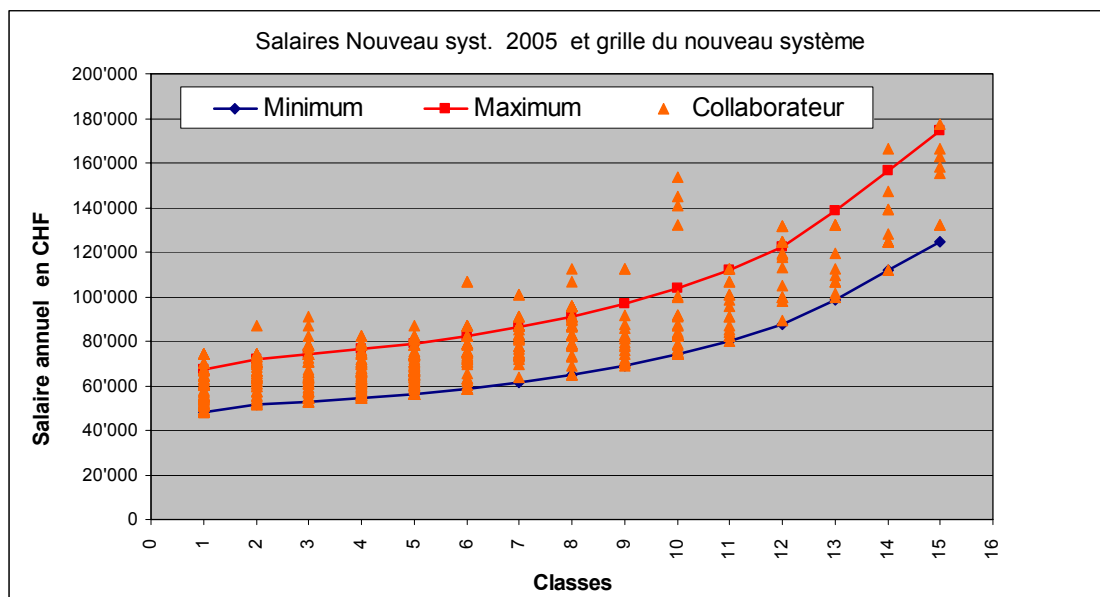
En conclusion : cette zone permettra l'octroi jusqu'à maximum 2 échelons annuels.

Les classes à fortes responsabilités (11 à 15) bénéficient d'un système mixte : avec une part d'automatisme pour les quartiles 1 et 2 et totalement lié aux prestations et à l'engagement pour les quartiles 3 et 4.

Valeur d'un échelon : elle est déterminée par les bornes minimales et maximales des classes et le nombre d'échelons retenus. La valeur d'un échelon est la même, dans une classe donnée, sur toute la plage de progression. La souplesse du système de gestion proposé permet une évolution salariale tout au long de la carrière et évite les blocages prématurés. La valeur de l'échelon annuel permettra également de maîtriser la masse salariale dans la durée et diminue le coût de transition.

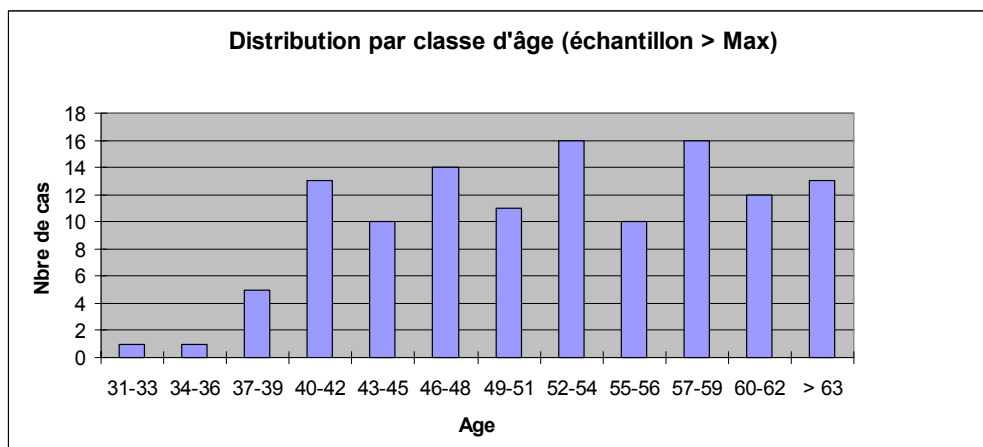
Ecart entre le minimum et le maximum : déterminent notamment le recouvrement entre les classes.

Distribution des titulaires dans la grille des salaires DECF : les graphiques ci-dessous illustrent la distribution des collaborateurs dans la grille des salaires DECF (également en annexe 26) ; l'estimation des collaborateurs au-dessus de leur classe de traitement par rapport à la grille DECF est de 16%. Les raisons de ces blocages sont variées, mais ils sont essentiellement dus à l'ancienneté dans la fonction et à la manière aléatoire d'établir les critères définissant les fonctions précédemment. A titre comparatif, ce sont 46,5 % des collaborateurs qui sont, selon le système actuel, bloqués au maximum de leur classe de traitement. La distribution des collaborateurs au sein des quartiles DECF est équitable, ce qui permettra encore une évolution salariale pour les titulaires actuellement en place. Nous souhaitons encore préciser qu'une part non négligeable des collaborateurs bloqués actuellement verra à nouveau une possibilité de progression dans le nouveau système.



Estimation - distribution collaborateurs / quartiles DECF	
Quartiles DECF	% (p.rapp. échantillon)
Q1	19.80%
Q2	20.70%
Q3	22.50%
Q4	21.00%
Au-dessus max.	16.00%
TOTAL	100.00%

Distribution des collaborateurs au-dessus de leur classe DECF (16%) selon l'âge (moyenne d'âge : 50 ans); d'après nos statistiques et avec les nouvelles mesures prises à la fin 2004 pour l'incitation à la retraite anticipée, partielle ou entière, nous estimons que le pourcentage de 16% va diminuer fortement durant les cinq prochaines années.



Système des primes annuelles uniques

De façon à permettre de valoriser l'engagement particulier de collaborateurs dans des circonstances précises, il est prévu d'instaurer un système de prime ponctuelle, dont l'application serait limitée aux cas suivants :

- ✚ Prime d'équipe donnant la possibilité de récompenser un service ou un secteur pour des prestations exceptionnelles et limitées dans le temps (exemple : réalisation réussie d'un projet particulièrement absorbant) ;
- ✚ Prime individuelle réservée aux personnes dont la rémunération a atteint le maximum de la classe de traitement et permettant de maintenir leur motivation en reconnaissant des prestations ou un engagement particuliers ;
- ✚ Prime individuelle réservée aux collaborateurs apportant des propositions d'amélioration significative dans le fonctionnement de l'administration, avec un impact financier positif.

Les primes annuelles sont accordées à titre exceptionnel et réservées aux circonstances énumérées ci-dessus. Elles ne sont ni acquises (versées un an sans droit pour les années suivantes), ni intégrables dans le salaire de base annuel (non assurées au niveau de la prévoyance professionnelle par exemple).

Le montant nécessaire au financement de ce système de prime est celui libéré par la suppression des gratifications (voir pp. 24-25). Le Conseil communal estime en effet que l'engagement, la mobilité et le travail en équipe doivent aujourd'hui être valorisés et justifient dès lors la transformation proposée. Par ailleurs, le nouveau système salarial proposé permet de valoriser l'ancienneté sans les gratifications dans la mesure où il prévoit une progression sur une plus longue durée. Les représentants syndicaux au sein du groupe de travail ont accepté le principe de l'introduction de primes ponctuelles dans les conditions énoncées ci-dessus, mais ont contesté le financement de ce système par l'abandon des gratifications.

Ils ont toutefois admis le principe d'une conversion des primes liées à l'ancienneté en prestations non monétaires (par exemple des jours de vacances après 20 et 35 ans d'activité), mais ont insisté pour le maintien d'un système récompensant la fidélité et l'ancienneté. Cette divergence est l'une des deux seules qui subsistent dans le projet que nous vous soumettons.

Prestations liées à l'âge et à l'ancienneté

Comme pour le système de gratification, le Conseil communal estime que l'ancienneté est suffisamment prise en compte dans le nouveau système de rémunération, en particulier du fait de l'allongement de la période de progression salariale. Même si celle-ci a été rendue possible par la réduction de l'ampleur de ladite progression de certaines catégories de fonctions, il découle de ce qui précède que les blocages prématurés au maximum de la classe de traitement seront moins nombreux qu'actuellement et pourront être pris en considération avec le système de prime unique présenté ci-dessus.

Par ailleurs, une bonne gestion des ressources humaines doit aujourd'hui se préoccuper de l'évolution de l'environnement économique et social dans lequel

elle s'inscrit et impose que des réponses soient apportées aux principaux enjeux qui apparaissent.

L'évolution statistique montre en effet une augmentation de l'absentéisme, des accidents et des cas d'invalidité avec l'âge (voir annexe 27 et 28). Ce phénomène fait peser sur les systèmes de sécurité sociale des coûts très importants dans la mesure où, en particulier avec les cas d'invalidité, il les prive de personnes soumises à cotisations et alimente le nombre de bénéficiaires, souvent pour une période prolongée et avec des charges familiales importantes.

Par ailleurs, l'augmentation de la longévité permet aujourd'hui une période plus "active" pour bon nombre de retraités, sans que ceux-ci y aient été systématiquement préparés. La transition entre vie professionnelle et période de retraite est ainsi souvent vécue brutalement, parfois même avec angoisse, voire même donne lieu à des difficultés familiales ou de santé.

Enfin, les tensions croissantes qui pèsent sur les systèmes de sécurité sociale, liées à l'accroissement de la longévité (période de retraite plus longue), aux déséquilibres démographiques (rapport entre générations, et donc entre cotisants et bénéficiaires) et à l'augmentation déjà citée des cas de maladie et d'invalidité imposent que soient étudiées les possibilités d'intervenir en amont, pour limiter ces tensions. De ce point de vue, le coût de la prime de fidélité est important dans la mesure où celle-ci constitue une augmentation significative de salaire qui intervient en fin de carrière. Elle donne donc droit à des prestations de retraite qui ne sont que très partiellement financées – par exemple au niveau de la prévoyance professionnelle – par les cotisations de l'employé et de l'employeur.

Compte-tenu de ces éléments, et dans le souci de proposer un système salarial solide et durable, le Conseil communal souhaite abandonner le système de primes de fidélité, par ailleurs impossible à intégrer avec les nouveaux principes retenus (notamment « une fonction – une classe ») et adopter de nouvelles dispositions permettant de tenir compte d'autres paramètres liés à l'âge dans l'évolution de la carrière.

Système de gestion de l'âge et de la santé par réduction du temps de travail

Le système envisagé prévoit le remplacement de la prime de fidélité par un système de gestion de l'âge et de la santé sous la forme d'une réduction progressive du temps de travail en fin de carrière, selon les modalités suivantes :

- ✎ Entre 50 et 55 ans : 2 heures par semaine de réduction du temps de travail (équivalent à environ 10 jours/an ou à 5% du temps de travail) ;
- ✎ A partir de 56 ans : 4 heures par semaine de réduction du temps de travail (équivalent à environ 20 jours/an, ou à 10% du temps de travail) ;
- ✎ Possibilité de convertir les heures de congé hebdomadaires proposées ci-dessus en jours de congé pour les services travaillant en équipe et/ou à métiers particuliers ;
- ✎ Applicable pour les personnes travaillant depuis au moins 5 ans dans l'administration communale ;

- ✚ L'horaire réduit est considéré comme horaire de référence à plein temps pour les personnes concernées, qui ne subissent dès lors aucune réduction de salaire ;
- ✚ La suppression de la prime de fidélité libère les ressources utiles au remplacement de la dotation horaire perdue là où cela s'avère nécessaire. Des modalités d'organisation au sein des services peuvent également permettre de répondre à la réduction du temps de travail de quelques collaborateurs ;
- ✚ Exceptions : pour les classes 12 à 15 (à forte responsabilité) ; en effet, il peut dans certains cas s'avérer difficile de remplacer les titulaires de ces classes pour un pourcentage si élevé de réduction de travail. Par conséquent nous proposons pour ces catégories-là la possibilité de déroger au principe de réduction du temps de travail par arrêté du Conseil communal (art 31, al.3 RGPA).

Cette formule offre notamment l'avantage de solliciter un peu moins les personnes d'un certain âge et de leur permettre de disposer chaque semaine d'un temps de récupération plus important. Elle est de ce point de vue une contribution réelle à la limitation des absences pour raison de fatigue, maladie ou invalidité.

En complément aux mesures de retraite partielle adoptées lors de la dernière révision des statuts de la caisse de pensions, elle permet par ailleurs aux personnes approchant de l'âge de la retraite de disposer d'un temps non professionnel plus important et, partant, d'organiser progressivement leur vie en dehors des contingences du travail.

Enfin, l'augmentation indirecte de la rémunération (même salaire pour un horaire réduit) est moins coûteuse que la prime de fidélité pour les systèmes sociaux, n'est pas imposable pour le collaborateur et n'implique aucune réduction de prestations au moment de la retraite.

Elle est donc une contribution à l'augmentation du taux d'activité dans les dernières années de la vie professionnelle, sans imposer des contraintes insoutenables pour la santé.

Cette proposition constitue toutefois la deuxième divergence constatée avec les représentants du personnel au sein du groupe de projet. Ceux-ci seraient toutefois disposés à entrer en matière sur la suppression de la prime de fidélité si la garantie leur était donnée que, dans l'ensemble, les salaires en fin de carrière pouvaient atteindre le même niveau que dans le système actuel avec la prime de fidélité, ou si un abaissement de l'âge de la retraite était proposé.

Aux yeux du Conseil communal, l'abaissement de l'âge de la retraite irait à l'encontre de la nécessité d'assurer le financement des prestations liées à l'allongement de l'espérance de vie. Si l'on entend maintenir l'âge de la retraite actuel et éviter des réductions de prestations, cette évolution impose au contraire d'assurer un taux élevé d'activité dans les années précédant l'âge actuel de la retraite. Quant à la valorisation de l'ancienneté, nous avons déjà évoqué plus haut que le nouveau système de rémunération prenait mieux en compte cette dimension que le système actuel et que, par ailleurs, d'autres

aspects, tels que la mobilité, l'engagement et la motivation devaient aujourd'hui aussi être pris en considération.

Au vu des réponses qu'elles apportent à l'ensemble des objectifs exposés ci-devant, nous avons retenu ces nouvelles modalités d'intégration des questions liées à l'âge et admis que quelques divergences pouvaient subsister entre l'analyse du Conseil communal et celle des syndicats au moment de vous soumettre le projet de nouvelle politique salariale.

Intégration des indemnités fixes dans le salaire de base

Actuellement, les indemnités fixes de DECF sont intitulées *indemnités pour inconvénients de service*. Celles-ci ont été déterminées en fonction des circonstances propres à chaque service et sont davantage liées à l'historique et à l'appréciation portée dans chaque cas qu'à une systématique retenue pour l'ensemble de l'administration.

Propositions DECF :

- ↳ Les indemnités fixes sont liées aux caractéristiques **inhérentes** à la fonction et non aux interventions particulières effectués par une personne donnée à une période donnée. Le projet DECF inclut les indemnités fixes aux conditions particulières dans lesquelles le personnel exerce son activité tout au long de sa carrière ; ces conditions sont les suivantes :
- Disponibilité horaire propre à la fonction : horaires irréguliers, imprévisibles et/ou non-planifiés ; toute forme particulière de disponibilité horaire (soir, week-ends, jours fériés, etc.) ;
 - Efforts physiques et nuisances : conditions climatiques, bruits, odeurs, travaux salissants, terrains difficiles, exposition et/ou utilisation de substances toxiques – atmosphères polluées ;
 - Risques physiques et sur le terrain : la notion de risque peut être comprise comme réversible ou irréversible ; ces risques englobent ceux pouvant se présenter pour le titulaire ou que le titulaire peut provoquer à autrui (métiers à risque) ;
 - Font également partie des indemnités fixes, les inconvénients suivants : port d'arme et d'équipement particulier (uniforme, bottes, etc.) ; ainsi que toutes les spécificités liées à un métier particulier, comme le climat d'insécurité, la pénibilité psychologique, la pression nerveuse ;
 - Illustration ci-dessous du tableau des indemnités **fixes** du système actuel et leur intégration dans le système DECF ; l'ensemble des indemnités *variables* n'est pas mentionné dans le présent rapport ; elles seront maintenues à l'entrée en vigueur du nouveau système, jusqu'à leur analyse.

Système actuel = inconvénients de service (indemnités fixes)			Système DECF : indemnités fixes
Services concernés		Montant forfaitaire mensuel (fixe)	Proposition DECF
> Police	agents	315.45	<i>Indemnités liées aux circonstances particulières dans lesquelles le personnel exerce son activité. Ces indemnités fixes ont été décrites par DECF et font parties du salaire de base.</i>
	CTER		
	autres (3 pers)	157.75	
	aspirants	60	
> Cimetière		122	
> STEP			
> SIS		490	<i>Une partie du forfait actuel a été decrite par DECF et intégrée dans le salaire de base (soit 315.45 CHF); la partie variable correspond aux indemnités ponctuelles - 2e volet DECF (ex : service prolongé), soit un forfait de 2.10 CHF/heure</i>

- ☞ Ces conditions sont propres à une fonction donnée et doivent être discutées lors du recrutement.
- ☞ Le degré de pénibilité des conditions mentionnées ci-dessous est déterminé pour chaque fonction par le niveau proposé dans le QCM et défini par le collaborateur et son responsable lors des entretiens individualisés.
- ☞ L'intégration des indemnités fixes dans le salaire de base permettra : de garantir l'équité de traitement, car elles sont liées aux fonctions et non aux personnes ; d'assurer la cohérence et la souplesse de gestion du système ; de les considérer comme du salaire à part entière, c'est à dire soumis à cotisations et pris en compte dans le calcul des prestations de retraite, indexé et versé en cas de maladie ou accident (actuellement les inconvénients de service étant traités hors salaire de base ne sont pas indexés et leur versement s'arrête dès le 3^e mois de congé maladie ou accident).
- ☞ L'indemnité fixe faisant partie intégrante de la fonction, si un élément de cette dernière venait à changer, cela impliquerait un changement de fonction et par conséquent une ré-évaluation du salaire de base.
- ☞ Ne font pas partie des indemnités fixes : les services de piquet, les services prolongés, les heures supplémentaires, les travaux salissants particuliers et ponctuels, le déneigement, etc. Nous vous proposerons dans un 2^e volet du projet DECF la liste exhaustive des indemnités variables/ponctuelles et un mode de gestion actualisé pour celles-ci.

Compensation forfaitaire du renchérissement

Le groupe de projet DECF et le Conseil communal ont retenu un nouveau modèle d'application pour l'indexation annuelle des salaires à l'évolution du coût de la vie :

- ☞ jusqu'à 1 % de compensation, l'indexation annuelle sera effectuée par l'octroi d'un montant en francs identique quel que soit le niveau de rémunération ;

- ✎ pour la compensation qui dépasserait 1%, il relève de la compétence du Conseil communal d'adapter ce principe, en maintenant par exemple une compensation calculée en pourcent du salaire.

Ce mode de faire est conforme à la pratique retenue dans de nombreuses branches de l'industrie régionale et tient compte du fait que le renchérissement des biens permettant de couvrir les besoins de base frappe toutes les catégories de revenu de façon identique. Il faut toutefois admettre qu'il comporte les conséquences suivantes :

- ✎ les classes supérieures de l'échelle ne recevront pas la pleine compensation du renchérissement sur le 1^{er} pourcent et seront pénalisées par rapport au système actuellement en vigueur ;
- ✎ la compensation plus que proportionnelle au bas de l'échelle et moins que proportionnelle au haut de celle-ci conduira à un tassement progressif de la grille à moyen terme, avec le risque de normalisation des fonctions entre elles (discrimination moindre), ainsi que celui de l'accroissement du fossé entre les salaires du secteur public et du secteur privé aux deux extrémités de l'échelle.

Comparaison marché

Une comparaison avec le marché public en général (annexe 29) et avec le marché neuchâtelois en particulier, par catégorie type de fonctions (annexe 30), a permis de confirmer notre repositionnement avec les tendances locales.

Régime transitoire d'application et gestion des droits acquis

Comme cela a été précisé plus haut, des garanties ont été fournies dès le début du projet que la mise en application du nouveau régime ne conduirait à aucune diminution de salaire nominal pour les titulaires actuellement en fonction.

L'adoption d'un régime transitoire d'application est donc nécessaire pour permettre d'intégrer progressivement les salaires supérieurs au maximum de la classe de traitement du nouveau régime, d'une part, et pour ajuster progressivement les salaires inférieurs aux nouveaux minimums, d'autre part.

Par ailleurs, le règlement des engagements pris par le passé concernant les hautes-paies à rattraper (mesures budgétaires 2004) et la suppression des primes de fidélité doivent également faire l'objet de dispositions transitoires. Les propositions suivantes ont dès lors été retenues :

Blocage salarial pour les revenus en dessus du maximum de classe : pendant 5 ans, l'indexation annuelle ne sera pas octroyée au personnel bloqué au-dessus de sa classe de traitement DECF. Le salaire des collaborateurs concernés par ce blocage pourra ainsi se rapprocher ou ré-intégrer les valeurs de leur classe de traitement, afin de pouvoir continuer ensuite à évoluer. Les "économies" réalisées en renonçant à octroyer le renchérissement permettent en outre de compenser le coût du rattrapage progressif accordé aux collaborateurs dont le salaire se situe au-dessous du minimum.

Après 5 ans, les situations qui resteraient en dessus du maximum feront l'objet d'un règlement particulier, à discuter le moment venu avec les représentants du personnel.

Progression plus rapide pour les salaires situés en dessous du minimum de classe : les personnes dont le salaire se situe en dessous du minimum de la nouvelle grille se verront attribuer, chaque année jusqu'à ce que leur rémunération rejoigne le minimum de classe, un montant équivalent à 2 échelons de leur nouvelle catégorie, indépendamment des mécanismes de progression définis plus haut. Les cas qui subsisteraient après 5 ans (en principe aucun) feront cas échéant l'objet d'un règlement particulier, à discuter le moment venu avec les représentants du personnel.

Intégration du rattrapage de la haute-paie 2004 (suspendue alors pour des raisons financières) et intégration des collaborateurs dans le nouveau système DECF : dans un premier temps, il avait été prévu de procéder à l'intégration de toutes les rémunérations dans la nouvelle grille en partant du salaire actuel de chaque titulaire et de l'ajuster au niveau de l'échelon immédiatement supérieur du nouveau barème. Il est toutefois apparu que les rattrapages encore à effectuer des mesures d'économies prises avant 2004 (engagement du Conseil communal de rattraper en 3 ans les hautes-paies non accordées début 2004) seraient impossibles à gérer dans le nouveau système. Pour cette raison, des modalités différentes d'intégration dans le nouveau barème ont été retenues ;
1^e juillet 2005 : octroi de la haute-paie 2004 complète (plutôt que la moitié décidée dans le cadre des négociations de la fin de l'année 2004) pour tous les collaborateurs y ayant droit. Cet élément sera réglé avec effet rétroactif après acceptation du projet DECF par le Conseil général.

2^{ème} semestre 2005 : introduction du système DECF et intégration à l'échelon directement supérieur de la classe DECF pour tous les collaborateurs n'ayant pas bénéficié de la haute-paie 2004 au 1^e juillet 2005. De façon à respecter l'engagement de ne pas provoquer de baisse de salaire avec l'introduction du nouveau système et pour éviter une charge de transition excessive, l'intégration des collaborateurs ayant bénéficié en juillet 2005 du rattrapage intégral de l'échelon non accordé en 2004 se fera à l'échelon directement inférieur de la classe DECF et la différence avec leur salaire effectif sera gérée sous la forme d'un forfait jusqu'à fin 2006.

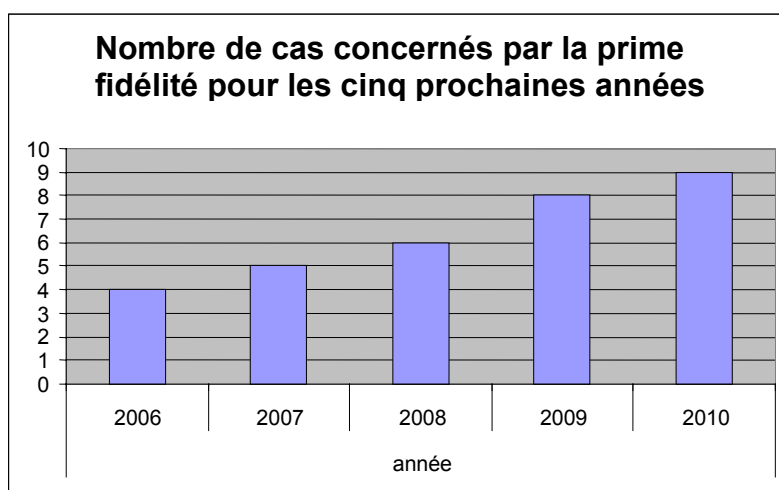
1^e janvier 2007 : intégration à l'échelon directement supérieur du barème DECF pour tous les collaborateurs intégrés à l'échelon inférieur de la classe DECF au deuxième semestre 2005 et suppression du complément forfaitaire accordé à cette date. Cette adaptation remplace celle qui aurait dû intervenir pour compenser la moitié de la haute-paie 2004.

Compensation dégressive sur 5 ans de la suppression de la prime de fidélité : la prime de fidélité était jusqu'ici accordée sous la forme de l'octroi d'une classe de traitement supplémentaire, au-delà du maximum de la fonction, pour toutes les personnes ayant atteint 25 ans d'activité. Avec l'intégration dans le nouveau système de rémunération et la suppression de cette prime, les personnes approchant 25 ans d'ancienneté voient disparaître une perspective de progression salariale importante, que le groupe de projet et le Conseil communal ont jugé normal de compenser partiellement (à relever que, pour certaines personnes, la compensation interviendra aussi par de nouvelles possibilités

d'évolution régulière qui leur étaient refusées actuellement du fait qu'ils avaient atteint le maximum de leur classe de traitement). Le versement d'une prime unique a dès lors été prévu pour les personnes ayant plus de 20 ans de service et selon les modalités suivantes :

Ayant droit : les collaborateurs atteignant 25 d'ancienneté entre 2006 et 2010 :

- Juillet 2006 : octroi d'un 14e salaire DECF - collaborateurs « 2006 » (cf. tableau ci-dessous) ;
- Juillet 2007 : octroi de 80% d'un 14e salaire DECF - collaborateurs « 2007 »
- Juillet 2008 : octroi de 60% d'un 14e salaire DECF - collaborateurs « 2008 »
- Juillet 2009 : octroi de 40% d'un 14e salaire DECF - collaborateurs « 2009 »
- Juillet 2010 : octroi de 20 % d'un 14e salaire DECF - collaborateurs « 2010 »



Conséquences sur les finances

Si le coût du projet conduit depuis 2002 s'est avéré bien supérieur à celui projeté (voir chapitre 7 ci-après), les conséquences financières de l'introduction de la nouvelle politique salariale projetée sont nettement inférieures à celles annoncées lors du débat du Conseil général d'octobre 2001 et tiennent ainsi compte du contexte financier difficile dans lequel évolue la commune.

Pour autant, l'engagement de ne pas faire du projet DECF une mesure d'économie a été tenu, la masse salariale n'étant pas comprimée par les nouveaux mécanismes proposés, qui en permettront toutefois une meilleure maîtrise dans la durée.

Les principales conséquences financières découlent des coûts de transition du système actuel au nouveau système, qui font apparaître une croissance de la masse salariale de l'ordre de 130'000.- par an après une période de 5 ans.

Le coût de la compensation de la disparition de la prime de fidélité se monte quant à lui à environ 25'000.- par an pendant les 5 prochaines années, mais n'aura plus de conséquence à long terme sur la masse salariale.

Le système de progression retenu conduit à une évolution salariale plus régulièrement répartie tout au long de la carrière, ce qui devrait se traduire positivement dans le coût annuel de la progression de la masse salariale. Des conséquences positives sont également attendues dans le domaine de la prévoyance professionnelle où les prestations pourront être maintenues à un coût moindre qu'avec le système actuel.

Estimation des collaborateurs se trouvant en-dessous et en-dessus de leur classe de traitement DECF :

	Grille DECF	Système actuel
> estimation % bloqués au-dessus max	16.00%	46.50%
> estimation % en-dessous min	9.50%	

Détail du coût de transition :

COUTS DE TRANSITION							
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	TOTAUX
Intégration du personnel catégorie 1 à l'échelon directement supérieur DECF	90'000						90'000
Intégration du personnel catégorie 2 à l'échelon directement supérieur DECF			52'000				52'000
Part employeur aux cotisations des indemnités fixes intégrées dans le salaire de base	68'000						68'000
Intégration progressive des salaires en dessous du minimum dans leur classe de traitement*	69'841	50'930	39'677	33'559	23'056	14'656	231'720
Economie sur indexation des salaires au-dessus du maximum classe DECF		-83'000	-72'500	-62'000	-51'500	-41'000	-310'000
TOTAUX	227'841	-32'070	19'177	-28'441	-28'444	-26'344	131'720

* coûts tenant compte de 1 % d'inflation annuelle

COUTS DE TRANSITION - compensation dégressive sur 5 ans de la suppression de la prime de fidélité*							
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	TOTAUX
Compensation dégressive selon modalités d'application proposées	0	29'200	25'850	24'150	25'250	9'800	114'250

* pas d'implication à long terme sur la masse salariale

Mise en oeuvre du projet DECF

La mise en oeuvre de la nouvelle politique de rémunération est prévue selon le déroulement suivant :

- ↳ Information écrite du Conseil communal à tous les collaborateurs de l'administration de la Ville de La Chaux-de-Fonds sur les décisions du Conseil général et les arrêtés à appliquer : immédiatement après la séance du Conseil général ;
- ↳ Information orale du Conseil communal et de la direction de projet aux chefs de services : dans le mois suivant les décisions du Conseil général ;

- ✉ Introduction du système DECF : avant le 1^{er} décembre 2005 ;
- ✉ Intégration technique dans le nouveau système DECF selon la proposition faite ci-dessus : entre octobre et novembre 2005 (bureau des salaires du Service des Ressources Humaines) ;
- ✉ Envoi d'un courrier personnalisé à tous les collaborateurs de l'administration avec leur nouvelle fiche de salaire, comprenant le nouveau salaire, le nouveau libellé de fonction, la classe de traitement et l'échelon correspondant ; le courrier évoquera également la possibilité des droits de contestation et de recours pour une période déterminée, à savoir quatre mois en principe entre décembre 2005 et mars 2006 ;
- ✉ Information orale de la part de la cheffe de projet par service : novembre 2005 à janvier 2006 ;
- ✉ Nouveaux contrats à rédiger pour l'ensemble du personnel de l'administration communale de la Ville de La Chaux-de-Fonds : compétence Service des Ressources Humaines : début 2006 ;
- ✉ La gestion des cas particuliers dans la phase de transition sera réglée comme suit :
 - Phase 1 : la réponse technique relève de la compétence du service des Ressources Humaines (personne à dé-finir) ; en cas de contestation, application de la phase 2 ;
 - Phase 2 : la contestation est traitée par un groupe consultatif :
 - Le groupe consultatif traite par dossiers les cas particuliers établis par le service des Ressources Humaines ;
 - L'audit de la personne demandeuse peut être sollicité par le groupe consultatif ;
 - Le groupe consultatif est composé d'un représentant du syndicat, d'un juriste, du chef de service concerné et de la cheffe de projet ;
 - Phase 3 : les contestations, après préavis du groupe consultatif, sont traitées par le Directeur du dicastère des ressources humaines pour décision ; en cas de contestation, application de la phase 4 ;
 - Phase 4 : droit de recours auprès du Conseil communal (compétence du Conseil communal).

Coûts et retards du projet DECF

✉ Durée du projet DECF :

Le rapport de 2001 prévoyait une durée du projet comprise entre octobre 2001 et janvier 2004. Il indiquait le souhait de « débiter le projet pour le voir se dérouler sur une durée d'un à deux ans maximum » ; comme certains l'avaient déjà estimé en 2001, les délais se sont révélés trop optimistes, voire irréalistes. Le projet s'est finalement étendu d'avril 2002 à août 2005.

✉ Coûts du projet DECF :

Le rapport de 2001 prévoyait un coût de 250'000 CHF. Or, le détail estimé à cette époque ne tenait compte que d'une année de travail, à savoir :

• Chef-fe de projet à engager :	Fr. 100'000.-
• Appui ponctuel externe :	Fr. 70'000.-
• Coût du logiciel Profil :	Fr. 35'000.-
• <u>Consulting CC&T S.A. :</u>	<u>Fr. 45'000.-</u>

Total : Fr. 250'000.-

A fin mai 2005, les coûts réels et détaillés du projet DECF étaient les suivants:

Coûts du projet DECF*					
Salaires**	Consulting CC&T	Licence Profil***	Service Profil	Divers	Total
270'000	158'000	45'500	31'000	13'000	517'500

* état des factures à fin mai 2005

** salaires & charges sociales : cheffe de projet et collaboratrice administrative

*** logiciel gérant le système de rémunération DECF

Le financement de cet important dépassement de crédit a été assuré par des décisions successives du Conseil général et du Conseil communal selon le détail suivant :

Crédits accordés entre novembre 2001 et juin	
Crédit Conseil général	250'000
Crédit Conseil communal	75'000
Crédit Conseil général	205'000
Crédit Conseil communal	50'000
Total	580'000

↳ Explications :

Plusieurs facteurs ont retardé le projet et entraîné ainsi une augmentation des coûts :

La durée et les coûts du projet DECF proposés dans le rapport du Conseil communal au Conseil général du 10 octobre 2001 ont été sous-estimés : d'une part, la durée prévue d'environ deux ans était impossible à respecter pour un projet d'une telle envergure et pour la taille d'une administration telle que la nôtre ; d'autre part, les coûts avancés dans le rapport de 2001 avaient été estimés pour une seule année.

Les divers changements que la composition du groupe de projet a subis ont entraîné d'importants retards et de nouvelles demandes induisant une plus grande sollicitation du consultant.

La phase de validation a été beaucoup plus conséquente que prévue initialement.

Suite du projet DECF : projets RH prévus

Comme cela a déjà été évoqué dans plusieurs des précédents chapitres, le présent rapport marque la fin d'une première étape du projet DECF, certainement la plus importante dans la mesure où elle fixe notamment les principaux éléments de la politique salariale de la commune pour les années à venir.

Le projet n'en est pas moins évolutif et s'inscrit par ailleurs dans la volonté de mettre en œuvre une politique complète et moderne de gestion des ressources humaines. Après la mise en œuvre des principes énoncés dans le présent rapport, d'autres étapes seront progressivement mises en route. Nous vous rappelons ici les principales :

✚ Projet DECF : un projet dynamique avec environ 10% des nouvelles fonctions annuelles à décrire ou à re-décrire en fonction de l'évolution organisationnelle des services.

✚ 2^e volet DECF :

- la gestion des indemnités variables ;
- la gestion des heures supplémentaires ;
- le nouveau règlement du personnel administratif – RGPA.

Modernisation de la politique des Ressources Humaines de la Ville de La Chaux-de-Fonds ; ce processus de développement comportera notamment :

- le soutien aux chefs de service et aux responsables de secteurs dans la réflexion organisationnelle (lien direct avec la description des fonctions) et l'établissement d'outils de gestion RH et de tableaux de bord ;
- la gestion de l'absentéisme ;
- la politique de recrutement ;
- la gestion des compétences et de la mobilité interne ;
- l'analyse des besoins et la mise en œuvre d'une politique globale pour la formation continue.

Conséquences sur les ressources humaines

Passée la phase de transition, la gestion du nouveau système n'implique pas la création de postes supplémentaire. La réévaluation périodique de certaines fonctions (estimée à un dixième par an) doit entrer dans les processus de travail courant du service des ressources humaines. Des réorganisations sont en cours au sein de ce service après le départ de la cheffe de service et devraient permettre quelque économie dans l'effectif.

Rapprochement et collaboration avec Le Locle

La Ville du Locle n'a pas abordé le processus de DECF. Par conséquent il n'y a pas eu de collaboration avec Le Locle sur ce projet, mais la concertation subsiste au sein de l'Entité neuchâteloise.

Eléments relatifs au développement durable

En jetant les bases d'un système de gestion des ressources humaines qui permet de tenir compte d'adaptations régulières du contenu des fonctions tout en conservant une cohérence d'ensemble, le projet qui vous est présenté rompt avec l'idée d'une organisation administrative figée.

Ce projet prévoit par ailleurs des mécanismes de motivation, également sources d'adaptations et d'efficacité. Il garantit en outre la maîtrise de la masse salariale dans la durée et un statut du personnel respectueux de l'engagement des collaborateurs de la fonction publique.

Pour ces raisons, le Conseil communal estime que le projet qui vous est présenté s'inscrit dans les objectifs du développement durable, en satisfaisant aux exigences actuelles tout en préservant la capacité à répondre aux besoins futurs.

Conclusions

Le projet de description, évaluation et classification des fonctions (DECF) de l'administration communale a été conduit depuis près de quatre ans dans le sens approuvé à l'unanimité par votre autorité le 29 octobre 2001. Des difficultés sont apparues comme dans tout projet ambitieux mais, à l'exception des délais et de l'enveloppe financière qui – comme certains l'avaient craint en 2001 déjà – se sont avérés trop optimistes, le projet qui vous est présenté répond à tous les objectifs fixés et aux préoccupations exprimées par les groupes du Conseil général lors du premier débat.

Le résultat de ce processus et les nouveaux mécanismes salariaux qui en découlent ont été élaborés en concertation avec le personnel, les chefs de service ou les représentants du personnel selon les étapes du projet. Les acquis salariaux pour les titulaires actuels de la fonction publique sont garantis et la masse salariale restera maîtrisée dès le début du projet, quand bien même celui-ci n'a jamais été considéré comme une mesure d'économie.

Les adaptations proposées dans les mécanismes de progression salariale maintiennent une grande part d'automatisme, mais évitent le blocage prématuré de la progression et introduisent des outils permettant de valoriser l'engagement particulier de certains collaborateurs, sans toutefois que l'on puisse parler de « salaire au mérite ». Par ailleurs, le projet introduit une plus grande équité entre collaborateurs, entre services et entre administrations à l'intérieur du canton. Il est aussi évolutif et évite donc de figer les structures de l'administration.

En proposant des outils nouveaux de gestion de l'âge et de l'ancienneté, le projet qui vous est proposé est aussi mieux adapté à l'évolution de notre société et prévient, dans une certaine mesure, la surcharge d'autres systèmes, en particulier ceux des assurances sociales et de la prévoyance professionnelle, dont les prestations ne pourront être maintenues si aucune mesure concrète n'est prise en amont pour réduire la pression liée à l'allongement de la durée de vie et à l'augmentation des maladies, accidents et invalidités professionnels.

Le financement de ces nouveaux mécanismes est assuré par la suppression de deux prestations financières liées à l'ancienneté, par ailleurs peu compatibles avec l'ensemble de la systématique proposée. Ce choix est à l'origine des deux seules divergences qui subsistent avec les représentants du personnel au sein du groupe de projet. Vu l'objectif de neutralité des coûts, la volonté de maîtriser la masse salariale dans la durée et la nécessité d'assurer la cohérence de l'ensemble du projet, le Conseil communal a choisi de maintenir cette divergence, qui n'a toutefois pas entaché le climat de dialogue entretenu tout au long du projet.

Compte-tenu de ce qui précède, le Conseil communal est convaincu que les propositions qu'il soumet à votre approbation constituent une étape importante dans la modernisation de la politique des ressources humaines de notre administration et dans l'amélioration de l'image de la fonction publique. D'autres réalisations devront suivre, que nous vous soumettrons par étapes au cours des prochaines années.

C'est dans cet esprit que nous vous prions, Monsieur le Président, Mesdames les Conseillères générales, Messieurs les Conseillers généraux, de prendre acte du présent rapport et d'accepter le projet d'arrêté ci-dessous.

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL

Le Président:	Le Chancelier:
Didier Berberat	Sylvain Jaquenoud

Arrêté

Projet de « Règlement relatif à la description, à l'évaluation et à la classification des fonctions de l'administration communale »

LE CONSEIL GENERAL
DE LA VILLE DE LA CHAUX-DE-FONDS,

vu la loi sur les communes (LCo) du 21 décembre 1964 (RSN 171.1),
vu le Règlement général du 28 septembre 1994 (RSC 10.10)
vu le Règlement général pour le personnel de l'administration communale (RSC 14.10)
vu le rapport du Conseil communal du...

arrête :

CHAPITRE PREMIER **Dispositions générales**

Objet

Article premier.-

¹Le présent règlement détermine l'échelle de traitement du personnel engagé au service de la commune et le traitement des membres du Conseil communal (annexé au présent règlement).

²Il fixe les règles d'évolution du traitement et ses modalités de paiement.

³Le Règlement général pour le personnel de l'administration communale du 10 novembre 1986 demeure applicable pour toutes les questions que les dispositions suivantes ne règlent pas.

Echelle des
traitements

Art. 2

¹ L'échelle comporte 15 classes, chacune divisée en 44 échelons de valeur égale.

²Chaque classe est divisée en 4 quarts de 11 échelons

Fixation du
traitement
initial

Art. 3

¹Le traitement initial tient compte de la formation, de l'expérience et des qualités particulières de l'intéressé, ainsi que du rôle attendu et des responsabilités de la fonction considérée.

²Il se situe en principe dans le premier quart de la classe prévue pour la fonction.

³Le Conseil communal peut le fixer dans le 2^e, voire 3^e quart si les circonstances permettent de considérer que l'intéressé possède déjà les compétences correspondant aux exigences de la fonction, et est en mesure d'en assumer pleinement les responsabilités.

⁴Sauf exception décidée par le Conseil communal, le traitement initial n'est pas fixé dans le dernier quart de la rémunération prévue.

Système de progression

Art. 4

¹ Le traitement progresse en fonction de deux critères, sous réserve des dispositions contraires du présent règlement:

- a) l'ancienneté ;
- b) la qualité des prestations.

²Le système découpe l'échelle de traitement en trois zones de progression différentes :

- a) zone de progression automatique : la progression annuelle est en principe de 2 échelons, au maximum de 3 échelons en cas de prestations particulièrement satisfaisantes, au minimum de 1 échelon en cas de prestations notoirement insuffisantes ;
- b) zone de progression intermédiaire : la progression annuelle est en principe de 1 échelon, au maximum de 3 échelons en cas de prestations particulièrement satisfaisantes, au minimum de 0 échelon en cas de prestations notoirement insuffisantes ;
- c) zone de progression qualitative : le traitement du collaborateur progresse uniquement s'il fournit des prestations de bonne qualité, au maximum de 2 échelons par année.

Progression
Par classes**Art. 5**

¹ Dans les classes 1 à 5, la progression est automatique sur les 3 premiers quarts, intermédiaire sur le dernier quart.

²Dans la classe 6, elle est automatique sur les 2 premiers quarts, intermédiaire sur le troisième et le quatrième quart.

³Dans la classe 7, elle est automatique sur les 2 premiers quarts, intermédiaire sur le troisième et qualitative sur le dernier quart.

⁴Dans les classes 8 à 10, elle est automatique sur le premier quart, intermédiaire sur les deuxième et troisième quarts, qualitative sur le dernier quart.

⁵Dans les classes 11 à 15, elle est automatique sur le premier quart, intermédiaire sur le deuxième et qualitative sur le troisième et le quatrième quart.

Règles
communes**Art. 6**

¹L'augmentation éventuelle intervient à la fin de l'année civile pour l'année suivante. Elle n'est pas due si l'engagement a eu lieu après le 30 juin.

²Pendant le temps d'essai, seuls les échelons liés à l'ancienneté sont octroyés.

³Lorsque le conseil communal réduit ou supprime la progression annuelle du traitement d'un collaborateur, il lui en indique les motifs par écrit. La réduction ou la suppression de la progression n'est ni une peine ni un avertissement au sens de l'article 65 du Règlement général pour le personnel de l'administration communale du 10 novembre 1986.

⁴L'augmentation, la réduction ou la suppression du nombre d'échelons relève de la décision du Conseil communal sur proposition du chef de service et préavis du service des ressources humaines.

⁵Lorsque le collaborateur est absent plus de 120 jours ouvrables durant l'année civile, son traitement n'est pas augmenté pour l'année suivante.

⁶Ne sont pas considérés comme absences au sens de l'alinéa précédent, les jours résultant de l'octroi de congés de courte durée, de maternité et d'adoption, les jours destinés à l'accomplissement d'un service militaire ou de protection civile obligatoire, ainsi que les jours consacrés à l'exercice d'une charge publique, dans les limites fixées à l'art. 59 al. 1 let. g RGPA.

Compensation
du renché-
rissement

Art. 7

¹Jusqu'à 1% de renchérissement, la compensation se fait par l'octroi d'un montant en francs identique quel que soit le niveau de rémunération.

²Les modalités de la compensation de l'inflation supérieure à 1 % relèvent de la compétence du Conseil communal.

Primes uniques

Art. 8

¹ Une fois par année, le Conseil communal peut octroyer une prime unique pour:

- a) récompenser un service/secteur pour prestations exceptionnelles et limitées dans le temps (ex : réalisation d'un projet spécifique).
- b) récompenser pour prestations exceptionnelles et ponctuelles les collaborateurs dont le traitement est situé au maximum de leur classe de traitement.
- c) récompenser les titulaires apportant des propositions d'amélioration significative dans le fonctionnement de l'administration, avec un impact financier positif.

²Les primes ont un caractère de gratification et ne font pas partie du traitement.

³Le Conseil communal détermine les montants et les conditions d'octroi des primes.

CHAPITRE 2

Régime transitoire et dispositions finales

Section I : Intégration des traitements

a). Position
dans la
nouvelle
échelle

Art. 9

¹Le Conseil communal fixe la date à partir de laquelle les traitements des collaborateurs seront positionnés dans la nouvelle échelle.

²Le traitement déterminant correspond au dernier salaire du collaborateur au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement.

³Les indemnités pour inconvénients de service qui ne sont plus versées séparément du salaire de base après l'entrée en vigueur du présent règlement font partie intégrante du traitement déterminant au sens de l'alinéa 2 ci-dessus.

b). Dernier
salaire
supérieur au
maximum de
la classe

Art. 10

¹Si le dernier salaire du collaborateur avant l'entrée en vigueur du présent règlement est supérieur au maximum de la classe attachée à sa fonction, la progression et l'indexation de son traitement sont bloquées jusqu'à réintégration du salaire dans la classe de référence.

² Les traitements restant supérieurs au maximum de la classe de traitement après 5 ans seront traités de façon particulière en collaboration avec les représentants du personnel tant en ce qui

concerne le salaire que l'indexation.

c) Dernier
salaire
inférieur au
minimum de
la classe

Art. 11

¹Si le dernier salaire du collaborateur avant l'entrée en vigueur du présent règlement est inférieur au minimum de la classe attachée à sa fonction, son traitement progresse chaque année, indépendamment du système de progression prévu aux art. 4 et suivants du présent règlement, d'un montant équivalent à 2 échelons de la nouvelle catégorie jusqu'à ce qu'il atteigne le minimum prévu pour la fonction.

²Les revenus restant inférieurs du minimum de leur classe de traitement après 5 ans seront traités de façon particulière en collaboration avec les représentants du personnel.

Section II : Octroi de la haute paie 2004 et intégration des titulaires dans le nouveau système

Art. 12

¹La haute paie suspendue en 2004 sera versée avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2005 à tous les collaborateurs qui pouvaient y prétendre.

²A l'entrée en vigueur du présent règlement, les collaborateurs qui n'ont pas droit à la haute-paie 2004 au 1^{er} juillet 2005 seront intégrés dans leur nouvelle classe de traitement à l'échelon immédiatement supérieur au traitement déterminant.

³A l'entrée en vigueur du présent règlement, les titulaires qui ont droit à la haute paie 2004 au 1^{er} juillet 2005 seront intégrés dans leur nouvelle classe de traitement à l'échelon directement inférieur à leur dernier salaire. La différence est versée sous la forme d'un forfait.

⁴Au 1^{er} janvier 2007, les titulaires intégrés et dans leur nouvelle classe de traitement aux conditions de l'alinéa 3 bénéficieront de l'augmentation à l'échelon directement supérieur de leur classe de traitement. Le forfait sera supprimé.

Section III : Compensation progressive de la suppression de la prime de fidélité

Art. 13

¹Jusqu'à 2010, pour compenser les effets de la suppression de la prime de fidélité prévue par l'article 53 RGPA, une prime unique est accordée une fois aux collaborateurs, l'année au cours de laquelle ils atteignent 25 ans d'ancienneté.

²Le montant de la prime est le suivant :

- a) 2006 : octroi d'un montant équivalent à un salaire mensuel
- b) 2007 : octroi d'un montant équivalent à 80% d'un salaire mensuel
- c) 2008 : octroi d'un montant équivalent à 60% d'un salaire mensuel
- d) 2009 : octroi d'un montant équivalent à 40% d'un salaire mensuel
- e) 2010 : octroi d'un montant équivalent à 20% d'un salaire mensuel

³La prime est en principe versée avec le traitement du mois de juillet.

Section IV : Modification du droit en vigueur

RGPA

Art. 14

Le Règlement général pour le personnel de l'administration communale du 10 novembre 1986 est modifié comme suit :

Art. 31

Al. 2 modifié : La durée du travail est réduite pour les titulaires engagés au service de la commune depuis plus de 5 ans, de :

a) 5 % à compter du 1^e janvier suivant leur 50^e anniversaire ;

b. 10 % à compter du 1^e janvier suivant leur 55^e anniversaire.

al.3 : Le Conseil communal règle les cas particuliers par voie d'arrêté. Il est compétent pour définir une compensation en cas de dérogation à l'al. 2 ci-dessus.

Art. 35

al. 3 : Le Conseil communal statue sur les conséquences salariales d'une mutation. Si une réduction intervient, un délai de préavis de 3 mois devra être respecté.

Art. 37

lettre e), f), g) nouvelles:.

e) fixer les salaires des collaborateurs dans le respect du Règlement concernant la politique de rémunération du personnel communal du 29 août 2005.

f) procéder à la classification des fonctions nouvelles, sur proposition du service des ressources humaines ;

g) adapter l'indexation annuelle dépassant le 1% d'inflation

Art. 39 al. 2

²abrogé

Art. 41 abrogé

Art. 42 abrogé

Art 52 abrogé

Art. 53 abrogé

Art. 54

Al. 3 (modifié)

³Pour les services et les travaux irréguliers n'entrant pas dans les attributions ordinaires de la fonction, le Conseil communal détermine par voie d'arrêté dans quels cas et à quelles conditions des indemnités particulières peuvent s'ajouter au traitement.

Arrêté du
Conseil général
fixant l'échelle
de base des
traitements

Art. 15

L'arrêté du Conseil général fixant l'échelle de base des traitements du personnel communal du 29 août 2001 est abrogé.

Section V : Exécution

Exécution

Art. 16

Le Conseil communal est chargé de l'exécution du présent arrêté après les formalités légales.

La Chaux-de-Fonds, le 29 août 2005

AU NOM DU CONSEIL GENERAL

Le Président:
Laurent Iff

La Secrétaire:
Ariane Pizzolon-Mathys

Annexe : échelle des traitements du personnel communal

Echelle des traitements du personnel communal

Classe	Rapp. Min-Max	Minimum	Maximum	Quartile 1	Quartile 2	Quartile 3	Quartile 4
				11 échelons	11 échelons	11 échelons	11 échelons
				Valeur d'un échelon			
1	1.40	48'000	67'200	436	436	436	436
2	1.40	51'493	72'090	468	468	468	468
3	1.40	52'851	73'991	480	480	480	480
4	1.40	54'482	76'274	495	495	495	495
5	1.40	56'441	79'017	513	513	513	513
6	1.40	58'794	82'311	534	534	534	534
7	1.40	61'620	86'268	560	560	560	560
8	1.40	65'015	91'021	591	591	591	591
9	1.40	69'093	96'730	628	628	628	628
10	1.40	73'991	103'588	673	673	673	673
11	1.40	79'875	111'825	726	726	726	726
12	1.40	87'542	122'588	797	797	797	797
13	1.40	98'730	138'373	901	901	901	901
14	1.40	111'625	156'326	1016	1016	1016	1016
15	1.40	124'472	174'451	1136	1136	1136	1136
CC*			189'200				

* Conseil communal

M. Pierre-Alain Borel, soc. : M. le président, Mesdames, Messieurs. Éviter la perte de motivation après quelques années passées à la commune, trouver un système qui puisse récompenser l'effort individuel ou collectif, sans toutefois tomber dans les travers du salaire au mérite avec les risques d'arbitraire qu'il peut entraîner, se rapprocher des salaires du marché afin d'éviter la fuite des compétences tout cela en gardant la maîtrise financière de l'ensemble et en maintenant les acquis, voilà bien un véritable défi auquel s'est attaqué le Conseil communal.

Conduite en trois ans, par deux Conseils communaux successifs, la DECF, a, dès le départ, associé étroitement le personnel, les syndicats et les cadres. Et c'est sans doute, ce qui fait que les choses se sont déroulées somme toute assez rapidement et sans heurt. Nous sommes loin, en effet, des réactions que nous avons pu voir dans certaines autres administrations, au moment où des procédures semblables ont été mises en place. Il est réjouissant de voir que l'expérience acquise ailleurs a été utile.

Pas étonnant donc que ce projet ait reçu le soutien des syndicats sur tous les principes qu'il contient. Et nous souhaitons vivement que les quelques points d'achoppement qui restent encore puissent trouver solution. Et c'est dans cet espoir que nous accepterons ce rapport et dans la foulée le postulat qui est proposé par le POP.

A force de retouches successives, le système actuel tenait plus du bricolage que d'un véritable outil de gestion des Ressources humaines et n'offrait plus toute la transparence que l'on est en droit d'attendre. La reconnaissance pour le travail accompli passe encore, dans notre société, en bonne partie par la rémunération. Il était donc important de tenir compte de ce phénomène dans la détermination d'un nouveau système de salaire, tout comme il était indispensable aussi de ne pas se retrouver avec des collaborateurs ayant atteint leur maximum salarial après dix ans. Mais la motivation et la performance ne passent pas que par le salaire. Il faut encore pouvoir fixer des objectifs, revenir sur les éléments phare de l'année, donner une orientation générale aux collaborateurs. Bref, prendre le temps du dialogue autrement qu'entre deux portes ou en se croisant dans le couloir. L'entretien annuel qui est prévu avec la DECF nous paraît donc être une excellente chose et nous nous en félicitons. Notre seul regret sera que cela n'a pas été introduit plus tôt.

Cerise sur le gâteau, le nouveau système permet l'introduction d'une gestion de l'âge et de la santé par la réduction du temps de travail. Selon la profession, les dernières années sont souvent extrêmement pénibles : fatigues excessives, problèmes de santé viennent ternir la fin d'une carrière professionnelle, alors même que les sollicitations toujours plus importantes (stress, évolution technologique) ne laissent aucun répit.

On vit de plus en plus dans une sorte de tourbillon professionnel et puis tout à coup, du jour au lendemain, tout s'arrête. Un arrêt aussi brusque n'est presque jamais sans conséquence et peut lui aussi causer toute une série de maux. La solution prônée par le Conseil communal nous apparaît donc être une bonne initiative. D'autant plus intéressante qu'elle a un effet pionnier. En s'engageant dans cette voie, notre administration remplit aussi son rôle d'exemple vis-à-vis d'autres entreprises.

Enfin, la gestion des cas particuliers ou des contestations, en quatre phases, nous apparaît offrir un maximum de garanties, au niveau de la possibilité donnée aux collaborateurs de se faire entendre, mais aussi en terme de transparence et d'équité.

Avec son rapport le Conseil communal nous propose de doter notre ville d'un outil moderne pour la gestion des Ressources humaines dans laquelle des mots comme évolution, mobilité, motivation prennent tout leur sens. Ces éléments sont indispensables, pour affronter les grands défis qui nous attendent aujourd'hui, dès ce soir. Mais l'évaluation et la classification des fonctions ne sauraient à elles seules représenter toute la politique des Ressources humaines. Formation continue, mobilité interne, gestion des compétences sont autant de termes qui devront venir habiller l'armature sur laquelle nous nous sommes penchés ce soir et que notre groupe acceptera.

M. Laurent Iff, président : Merci. Avant de passer la parole plus loin, je tenais juste à préciser, parce que j'ai oublié de le faire en début de débat, que personne n'est soumis à l'obligation de se récuser. J'avais signalé ce point lors de la séance d'informations organisée par le Conseil communal et des cas de jurisprudence ont démontré qu'en fait le règlement et les arrêtés sur lesquels nous allons voter concernent l'ensemble de la fonction publique et pas seulement des cas particuliers. Donc il n'y a pas de nécessité de se récuser. Je vous remercie, et je passe maintenant la parole à M. Laeng.

M. Philippe Laeng, rad. : M. le président, Mesdames, Messieurs. Le groupe radical remercie le Conseil communal d'avoir organisé une séance d'informations concernant cet important dossier.

Il lui semble que l'étude faite ainsi que les conclusions présentées dans ce rapport sont un travail sérieux et fait avec rigueur. Les explications données et répondant aux questions diverses nous confortent dans l'acceptation du rapport. Il va de soi que nous ne sommes pas capables en si peu de temps d'analyser l'incidence sur les coûts de la nouvelle masse salariale, mais nous faisons confiance au Conseil communal qui montre ici sa volonté de mettre de l'ordre dans la classification.

Le groupe radical souhaite que les groupes acceptent le rapport tel qu'il est, car si l'on change quelque chose, ces modifications amèneront des effets pervers et incontrôlables. Il nous semble que l'édifice est bien construit et que si l'on commence à retirer une brique par-ci par-là, c'est tout l'édifice qui s'effondrera. Dans le cas de modifications importantes, le groupe radical serait alors contraint de refuser ce rapport.

Concernant les réductions d'horaires, il nous paraît toutefois que celles-ci augmentent encore la différence avec les entreprises privées et les collectivités publiques, que si les entreprises devaient appliquer un tel système, cela deviendrait un frein à l'embauche des personnes de plus de 50 ans. Et à ce phénomène s'ajouteraient encore les effets de la LPP, ce qui engendrerait alors l'impossibilité pour ces gens de trouver un travail.

Après les réponses du Conseil communal concernant ces réductions d'horaires, il nous semble qu'il manque une vraie étude quant au remplacement de ces heures ainsi données et manquantes, ainsi qu'une estimation du coût réel de celles-ci et du nombre de postes à repourvoir.

Le groupe radical acceptera donc ce rapport et cela en attendant la réaction des autres groupes. Merci de votre attention.

M. Philippe Tschannen, UDC : M. le président, Mesdames, Messieurs. Nous remercions le Conseil communal du rapport et nous tenons à relever que l'étude a été particulièrement bien conduite en collaboration avec le personnel, les syndicats et les responsables du projet, notamment Mme Niklaus qui a fait un excellent travail effectué avec méthode et qui a consulté en entretiens près de 400 employés dans environ 240 fonctions en gardant sa neutralité ce qui a permis d'obtenir un rapport très précis et de qualité, car il a été de longue haleine et complexe.

Nous trouvons également favorable d'intégrer une personne neutre responsable des Ressources humaines aux séances d'évaluation du personnel, ce qui permet d'être objectif et constructif au sein de ce groupe ceci afin d'éviter tout résultat arbitraire qui pénaliserait l'employé. Il est également intéressant et positif de voir dans ce rapport que le personnel communal peut évoluer sur une période plus longue.

Dans l'échelle des classes de salaires et de privilégier l'équité de traitement qui est une source de motivation plus grande pour l'employé, cela nous paraît très intéressant que l'employé doive s'investir et se sente motivé pour obtenir un gain et une satisfaction personnelle plus grande. Nous avons également relevé dans ce nouveau rapport la solution intéressante proposée pour la gestion de l'âge et de la santé en réduisant le temps de travail de façon progressive entre 50 et 56 ans, ceci pour remplacer la prime d'ancienneté.

Nous apprécions également la très bonne qualité des rapports entre les différentes parties impliquées comme les syndicats qui ont collaboré de très bonne manière à l'élaboration de ce nouveau rapport pour arriver à la meilleure solution. Tout n'est pas encore au clair, mais cela progresse bien.

Néanmoins nous sommes étonnés que le budget de l'analyse dépasse pratiquement de plus de deux fois celui prévu soit Frs 250'000.- initialement, c'est-à-dire une augmentation de 100% pour parvenir au final à Frs 580'000.-, ce qui représente un montant de Frs 14'870.- sur 39 mois. Donc nous demandons comment à été réparti le coût de cette étude.

Il nous paraît également surprenant de constater que le coût de l'augmentation salariale ne représente que Frs 130'000.-. Cela nous semble faible, mais nous espérons vivement que ce chiffre soit réaliste et maintenu dans le futur sans augmentation.

Comme vous l'avez certainement compris et au vu de ce qui précède, le groupe UDC accepte ce rapport. Merci.

M. Claude Heimo, lib.-PPN : M. le président, Mesdames, Messieurs, Je resterai dans des considérations d'ordre générale, car les remarques de détail nous entraîneraient à terminer à des heures au-delà des conventions collectives de travail acceptables. RIRES.

Notre groupe est partagé entre deux positions. Premièrement, la situation actuelle est incohérente et inacceptable. En effet, nous ne comprenons pas que certains fonctionnaires aient pu bénéficier de traitements de salaires aussi surfaits (jusqu'à 16% au-delà du niveau maximal de leur classification). Comme nous pouvons le constater dans les comptes de gestion de notre cité, cette situation ne peut plus durer. Si l'on considère que les charges du personnel représentent 145 millions

par rapport aux 349 millions de revenus soit près de 41,5%, force est de constater que ce rapport revêt une importance primordiale pour les finances de la Ville. Il est donc urgent de réagir. Nous serions, à ce stade, appelés à accepter une révision de classifications et une meilleure politique de rémunération en faveur des deniers publics.

D'autre part, oui, les employés communaux doivent être rémunérés correctement. Ils doivent pouvoir être motivés par des possibilités d'avancements et des mesures d'encouragements. Mais cela ne signifie pas des augmentations automatiques ni des attributions de salaires déguisées. N'oublions pas que l'acquis, pour la majorité des fonctionnaires, est supérieur aux salaires d'une fonction équivalente dans le secteur privé. Lors de la séance d'informations de lundi passé, il a été avancé que les salaires communaux étaient de 12% inférieurs à ceux de salariés d'autres communes. Un argument de la Ville, lors des débats sur la fiscalité, est d'avancer les prix des loyers et des biens de consommations inférieurs par rapport à d'autres villes du pays. Pourquoi ne devrions-nous pas en tenir compte aussi sur l'échelle des salaires ? Il n'est pas possible de rémunérer un fonctionnaire chaud-de-fonnier au même prix qu'un fonctionnaire genevois; nous n'en avons tout simplement pas les moyens. La politique de rémunération présentée dans le présent rapport est encore au-delà de nos possibilités financières. Cette simple considération nous appellerait à refuser ce rapport et à le renvoyer pour une étude plus restrictive.

Compte tenu de ces deux positions bien distinctes, notre vote ne sera pas unanime. Toutefois chacun des conseillers généraux du groupe libéral tend à une plus ou moins nette restriction de l'échelle des salaires.

J'en arrive maintenant à plusieurs questions. Tout d'abord, le coût de l'étude, comme nous l'avons entendu tout à l'heure par le groupe UDC, a plus que doublé au vu des finances communales. Est-ce acceptable ? Ensuite, un poste aussi important que celui des Ressources humaines est certes très sensible au niveau des finances communales, mais il représente un potentiel d'économie non négligeable pour la commune. Aujourd'hui, tout le monde connaît le niveau des finances communales. Pourquoi le Conseil communal persiste-t-il à ne pas vouloir faire des économies sur les salaires, comme nous l'avons entendu la semaine dernière ?

Autre question. Dans le secteur privé, les indemnités pour les inconvénients de service, autrement dit les indemnités fixes, sont prises en considération lors du choix d'une profession. Les inconvénients font partie intégrante d'une profession au même titre que les avantages. Par exemple, si nous considérons la profession de boulanger, il ne viendrait pas à l'idée qu'un ouvrier demande une indemnité parce qu'il travaille dans des conditions pénibles, la nuit, dans la chaleur et la poussière de la fabrique. Pourquoi dans la fonction publique doit-on indemniser des personnes qui ont choisi leur profession en toute connaissance de cause ? Serait-ce un salaire détourné ? Question subsidiaire, sous quelle forme ces indemnités sont-elles prises en considération dans le salaire ? Sont-elles soumises aux charges sociales ? Sont-elles déductibles sur la déclaration fiscale ? Si un salarié ne subit plus d'inconvénient, en période de maladie par exemple, pourquoi devrait-il encore toucher des indemnités fixes comprises dans son salaire ?

Troisième groupe de questions, les possibilités d'encouragements du personnel communal ne sont pas négligeables. Nous relevons qu'il y a l'effet des hautes-payes,

en principe annuelles, en plus de l'indexation, le 13^{ème} salaire (qui au départ devrait être une gratification), la prime de fidélité et maintenant le Conseil communal souhaite encore pouvoir octroyer des primes uniques. Nous constatons que les encouragements, au fil des années, sont entrés dans les habitudes et que cela devient un dû. Comment le Conseil communal compte-t-il s'y prendre pour que ces primes uniques ne rentrent pas dans le même revers ?

Quatrième groupe de questions. L'indemnité fixe de renchérissement de 1% calculée sur la masse salariale sera utilisée pour compenser les bas revenus. Comment réagissent les employés à hauts salaires ?

Compte tenu des modifications de classification de fonction et de la nouvelle politique de rémunération (indemnités, gratifications, etc.), comment seront négociés les cas des travailleurs employés dans les deux communes du Locle et de La Chaux-de-Fonds simultanément ?

Nous avons pris note avec satisfaction des allégations du parti socialiste qui nous affirme que le salaire n'est pas le seul élément qui doit motiver les employés. Par contre, nous ne sommes pas satisfaits de la proposition de la nouvelle politique de rémunération telle qu'elle nous est proposée. Si ce rapport est approuvé ce soir, cela signifiera clairement que nous acceptons de poursuivre notre politique dépensière au-delà de nos moyens. Il faudra alors le dire clairement aux contribuables pour qu'ils prennent leurs responsabilités lors de la prochaine votation sur la fiscalité le 25 septembre.

Le parti libéral-PPN ne souhaite pas que les employés communaux soient exploités, mais il désire que les engagements pris aujourd'hui permettent d'assumer et de conserver les emplois indispensables à long terme. D'autre part, nous refuserons le postulat POP. Merci de votre attention.

M. Théo Bregnard, POP : Bien nous en tant que POP nous l'accepterons ! RIRES. Cette volonté constante d'évaluer les fonctions, de rentabiliser la gestion de l'administration ou encore d'introduire des échelons qualitatifs (qui introduit une part de salaire au mérite, malgré la prépondérance des automatismes) sacrifie assurément à une certaine mode avec laquelle nous ne sommes pas toujours en accord.

Néanmoins la modernisation qui nous est présentée dans ce rapport nous paraît indispensable pour deux raisons essentielles : corriger les inégalités de traitement entre les collaborateurs exerçant une même fonction et assurer une meilleure reconnaissance des responsabilités de chacun. La différence dans l'accroissement des traitements pouvant passer actuellement du simple au double entre les classes basses et supérieures est un autre point qui nous paraissait important de corriger. La solution trouvée (évolution de 40% pour l'ensemble des collaborateurs) nous semble intelligente et aller dans le sens d'une plus grande égalité.

Ces quelques exemples marquant un progrès indéniable par rapport à la situation actuelle illustrent l'importance de ce projet que nous soutenons pleinement dans ses principes, soit l'amélioration du fonctionnement et la valorisation de la fonction publique chaud-de-fonnière.

Ces deux points devant conduire, nous osons l'espérer, à propager une image positive de l'administration au sein de la population. Les nombreux stéréotypes que

l'on entend fréquemment sur la fonction publique, et les phrases du type "une administration bouffie d'elle-même" que nous avons malheureusement entendu au sein même de notre Conseil devraient disparaître, ou peut-être moins naïvement, s'atténuer.

Malheureusement, pour notre groupe, si nous sommes en accord sur les principes définis dans ce rapport, un point essentiel nous manque pour pouvoir véritablement apprécier la réussite du projet : l'échelle des fonctions. En effet, dans le premier rapport qui nous avait été soumis, il y a maintenant bientôt quatre ans, on pouvait lire que la nouvelle classification se fonderait sur des bases "plus objectives, transparentes et équitables". Nous nous demandons alors ce qu'il en est de cette transparence si nous ne pouvons accéder en tant que législateur à cette échelle. Comment être sûr que les objectifs sont bien atteints si nous ne pouvons vérifier comment et où sont rangées les fonctions dans l'échelle des salaires ? Il ne s'agit en aucun cas pour nous d'entrer dans des discussions d'épiciers sur tel ou tel critère de pondération, ou sur la classification de telle ou telle fonction, mais bien d'avoir une perception globale de la politique salariale et des choix qui ont été effectués. Nous ne comprenons donc pas les réticences du Conseil communal à la joindre au rapport, même si elle doit encore être finalisée avec les partenaires sociaux comme le prévoit d'ailleurs le règlement général pour le personnel administratif. Il nous semble qu'à l'Etat, mais aussi dans plusieurs autres administrations, que cette information faisait partie du paquet lors de la finalisation de la démarche. Pour nous, il s'agit d'une question de principes : dans toutes (ou presque) les collectivités, ce type d'informations est disponible et public. Alors, pourquoi faire exception ? Un simple tour sur les sites Internet de la Confédération ou de l'Etat de Neuchâtel ainsi que de diverses autres villes de Suisse romande le démontre. Pour nous, l'échelle des fonctions est au moins aussi importante que l'échelle des salaires.

Ce point essentiel garant d'une réelle transparence de l'administration nous pousse donc, dans l'attente des réponses du Conseil communal, à refuser l'entrée en matière du rapport. Néanmoins, suivant les éclaircissements donnés, nous sommes prêts à faire confiance au Conseil communal, pour autant que l'on nous assure que, d'une part, la négociation de l'échelle des fonctions se déroulera paritairement et d'autre part que cette fameuse échelle sera rendue publique d'ici peu.

Maintenant, nous avons encore quelques réticences, et c'est un euphémisme, vous l'avez vu avec le postulat concernant la reconnaissance de la fidélité et de l'ancienneté des collaborateurs. Si nous sommes en accord avec l'idée de modifier la situation actuelle qui voit près de la moitié des collaborateurs bloqués au maximum de leur classe et donc susceptibles d'être démotivés, même si nous partageons sur ce point les idées du parti socialiste qui pense qu'il y a aussi d'autres façons de motiver le personnel, nous ne pouvons accepter que l'allongement de la progression remplace la reconnaissance de l'ancienneté. En effet, ce ralentissement de la progression salariale n'est pas à proprement parler une vraie reconnaissance de l'ancienneté. Si l'on voulait véritablement récompenser la fidélité d'un employé, on aurait choisi d'augmenter les salaires (toujours bien en dessous des autres collectivités (même si nos loyers sont un peu moins élevés, comme le prouvent les statistiques) et non d'étendre cette progression, mais bien de l'élever. Malheureusement, nous

reconnaissons que cette possibilité est problématique au vu de la situation financière de notre Ville.

Quant aux autres mesures proposées, telles que la diminution du temps de travail à partir de 50 ans ainsi que les différentes primes uniques, elles ne compensent pas, selon nous, les deux primes actuellement en place. Prenons pour commencer la première. La transformation de la gratification d'ancienneté en une prime unique d'équipe, individuelle, que nous pourrions dire "d'excellence" ou individuelle "d'économie". Ces trois primes ont, selon nous un même défaut. Elles ne semblent pouvoir s'adresser pour l'essentiel, qu'à des employés occupant des fonctions où s'exercent un certain niveau de responsabilité. Nous passons donc d'un système récompensant la majorité sans distinctions de classes, à un système qui se focalise sur quelques fonctions élevées. Si nous comprenons et soutenons peut-être l'idée de valoriser un service faisant preuve d'un dynamisme particulier, cela nous pose problème dans la mesure où cette prime exclut évidemment certains secteurs où le travail se fait individuellement. Si les deux autres primes permettaient de compenser ce manque et de récompenser les personnes qui ne peuvent accéder à ces primes de groupes, cela nous conviendrait. Malheureusement cela ne nous semble pas être le cas. Toutes deux semblent s'adresser, comme je l'ai dit avant à des personnes ayant des responsabilités. Comment imaginer par exemple que des employés situés en bas de l'échelle s'opposent à un achat qui leur apparaît comme inutile et dispendieux décidé par le chef de service, sans donner lieu à d'importants conflits. Cela pose des problèmes de hiérarchie difficiles à résoudre dans la situation actuelle, comme le confirme d'ailleurs le rapport, qui souligne "un besoin accru en formation de gestion pour les cadres". Il est donc légitime de se poser des questions sur la possibilité de mettre en place un tel système de primes, sans entrer dans un monde d'arbitraire. Des entretiens entre les cadres et leurs employés nous semblent de ce point de vue importants pour améliorer le fonctionnement et atténuer cet arbitraire. Nous nous demandons d'ailleurs sur ce point quelle transparence et quel contrôle le Conseil communal prévoit, par exemple, dans l'octroi de ces primes.

Venons-en maintenant à la suppression de la prime de fidélité, c'est-à-dire cette acquisition d'une classe supérieure de salaire après 25 ans de service, "compensée" par une diminution du temps de travail à partir de 50 ans. Cette compensation sur le principe peut être perçue comme quelque chose de positif, notamment au vu de l'augmentation des invalidités et des absences au travail. Toutefois, ce changement soulève plusieurs questions. Premièrement, comment appliquer ces diminutions d'heures dans les nombreux services accusant des centaines d'heures supplémentaires qu'ils ne parviennent déjà pas à reprendre ?

Deuxièmement, l'application de ce principe entraîne comme effet "collatéral", une baisse significative de la progression du salaire en fin de carrière, et ce faisant de la rente LPP lors de l'arrivée à la retraite. Cette péjoration importante de la pension à l'âge de la retraite (pouvant atteindre, selon les chiffres que l'on nous a donné Frs 500.- par mois) et en particulier pour les petits salaires nous pose un problème véritablement moral bien plus important que les réticences précédentes. De plus, le fait que de l'autre côté de l'échelle de salaire (soit pour les classes 12 à 15), il sera dérogé à cette règle paraît incohérent. Cela reviendra par exemple à offrir pour les classes 15 une somme de Frs 5'000.- par année, alors que les classes basses n'auront

pas cette opportunité. Nous craignons que cette possibilité de déroger au principe de réduction du temps de travail ne devienne purement et simplement la règle ! Nous voyons là une forme d'inégalité de traitement qui risque de recréer, dans le nouveau système, les incohérences qui existaient dans l'ancien.

Pour conclure, ces objections, vous l'aurez compris, nous posent de gros problèmes et motivent le postulat déposé estimant que ces deux points relatifs à l'ancienneté doivent selon nous absolument être renégociés. Certains membres de notre groupe les jugent d'ailleurs trop importantes et refuseront probablement le rapport estimant que ces baisses sont trop importantes. Pour les autres de notre groupe, nous attendons les réponses du Conseil communal. Si nous avons fait ce choix du postulat plutôt que d'amender le règlement, c'est parce que nous estimons que le nouveau système est tout de même plus équitable, qu'il offre une meilleure reconnaissance des fonctions, notamment au travers de la précision du cahier des charges et qu'il nous apparaît comme relativement social dans le fait qu'il garantit des salaires décents, qu'il tient compte des différences de salaires, ça c'est important, pour définir l'automatisme des augmentations et finalement un point qui nous tient à cœur, que la compensation du renchérissement qui est partagée entre tous. Je vous remercie.

M. Pierre Willen, Les Verts : M. le président, Mesdames et Messieurs. Le travail qui vient d'être réalisé devait réduire les inégalités de traitement de la grille des salaires des membres de la fonction publique de la Ville de La Chaux-de-Fonds et tendre vers plus d'équité. Au travers d'une démarche extrêmement technique mais qui est restée participative, les gens qui ont travaillé dans ce domaine-là ont réussi à nous proposer un rapport de qualité. Nous accepterons ce rapport, nous accepterons aucun amendement, rien du tout, car nous pensons qu'il s'agit de partir d'un bloc avec ce rapport-là.

Par contre, il serait intéressant pour le Conseil communal dans les trois ou cinq ans, mais plutôt dans les cinq ans, qu'il nous donne un rapport d'informations pour voir de quelle manière cela a évolué et qu'est-ce qu'il faudra modifier dans le règlement qui va suivre ce rapport.

Ensuite, nous avons juste une remarque à faire sur le système de la gestion de l'âge. Nous pensons que le Conseil communal fait preuve de responsabilités et souhaite assumer l'âge de ses fonctionnaires. C'est faire preuve de civisme de ne pas verser nos gens aux assurances sociales. Mais, dans ce cas-là, nous souhaitons qu'il faudra veiller à l'esprit de la démarche, en ce sens que la diminution d'heures de travail doit se faire d'une manière hebdomadaire et nous ne devons pas nous construire des semaines de vacances supplémentaires. Ce que nous souhaitons, c'est que la pénibilité du travail soit légèrement diminuée.

Enfin, nous avons une question sur le droit qu'ont les fonctionnaires qui ne sont pas à 100% à ces diminutions de temps de travail.

Et enfin, nous pouvons être pleinement d'accord avec nos collègues du POP et nous soutiendrons leur postulat.

Mme Pierrette Ummel, lib.-PPN : M. le président, Mesdames et Messieurs. Tout d'abord, je remercie le Conseil communal de nous fournir un graphique de la

répartition femmes/hommes dans les classes et dans les fonctions, ce que nous n'avons pas eu dans le rapport. Ensuite, comme M. Bregnard, nous regrettons que le Conseil communal n'ait pas communiqué ou ait occulté le rapport fonction /classe avec toute la transparence souhaitée par notre groupe. Enfin, j'aimerais exprimer mon indignation en tant que présidente du groupe libéral, pour mon groupe, en tant que conseillère générale depuis bientôt quatorze ans, et en tant que membre de la commission financière à plusieurs reprises. En effet, j'estime que le Conseil communal a abusé de notre confiance. A plusieurs reprises, il nous a assuré que le Conseil communal veillait aux dépenses avec attention. Or, nous apprenons dans ce rapport que 16% du personnel communal concerné par le nouveau règlement reçoit un salaire qui ne correspond pas à sa fonction ou est rémunéré d'une manière beaucoup plus élevée que ne l'autorise la classe dans laquelle il se trouve. Par exemple, des personnes en classe 10 (qui devraient avoir un salaire d'au maximum Frs 103'000.-) sont payées au maximum de la classe 14. Donc elles sont surpayées par rapport à leur classe et à leur fonction. Dans le petit manifeste qu'on m'a remis et que tout le monde peut voir dans la rue "où vont nos impôts ?", on pourrait encore rajouter une ligne : "quelques millions sont employés pour rémunérer les 16% des fonctionnaires communaux qui sont surpayés".

Pour cette raison et pour les raisons exprimées plus haut, je m'abstiendrai de voter le rapport. Merci.

M. Laurent Kurth, conseiller communal (Finances, économie et urbanisme) :

M. le président, Mesdames, Messieurs, je vous remercie là aussi de l'accueil que vous réservez à ce rapport et je vous remercie en particulier de comprendre que l'édifice qui vous est proposé forme un tout auquel il est difficile de toucher par brique sans mettre en péril l'équilibre de l'ensemble. Je crois que la plupart d'entre vous l'ont compris; je vous en suis reconnaissant.

Le projet s'inscrit dans les objectifs que vous avez approuvés ou en tout cas que votre autorité a approuvé en 2001 lorsqu'elle a approuvé le lancement de l'opération "description, évaluation et classification des fonctions", à cette époque en approuvant les objectifs du projet, en en formulant quelques-uns complémentaires, parmi lesquels l'idée de constituer une base objective pour décrire, évaluer et classer les fonctions. En l'occurrence, vingt et une questions qui sont toutes les mêmes pour l'ensemble des fonctions décrites. La volonté de mettre en place une nouvelle politique salariale non pas comme une fin en soi, mais comme le socle d'une nouvelle politique des Ressources humaines qui devra comprendre d'autres volets. La volonté aussi d'introduire davantage d'équité aussi bien à l'interne de l'administration qu'entre administrations, à l'heure où le canton s'ouvre, où les collaborations entre les collectivités se multiplient et où par conséquent la comparaison entre les administrations doit aussi se faire de plus en plus fréquente. Objectif encore d'améliorer et l'organisation des services et l'organisation dans la façon de servir les prestations et par là d'améliorer l'image de la fonction publique auprès de la population. Volonté ensuite de maintenir des automatismes dans la progression salariale tout en introduisant des instruments de motivation qui permettent de reconnaître l'engagement des collaborateurs, mais qui n'a rien à voir avec le salaire au mérite, tant il est vrai que cette partie de reconnaissance de l'engagement ne

représente qu'une part minime de la progression. Garantie enfin des droits acquis et des bornes actuelles de l'échelle. Vous avez vu qu'elle a varié de quelques milliers de francs en salaire annuel pour les besoins des autres critères retenus, notamment les fameux 40% d'évolution entre le minimum et le maximum pour toutes les classes, mais globalement les limites de l'échelle sont restées là où elles sont aujourd'hui, ce qui était aussi un souhait du Conseil général. Vous l'avez dit, tout cela dans le cadre d'une démarche que vous avez voulu et que nous avons voulu participative. J'aimerais à ce sujet relever vraiment avec insistance la qualité du dialogue que nous avons entretenu avec le syndicat. Il y a eu des moments difficiles. Nous sommes passés par quelques crises, même pas loin du psychodrame à certains moments. Mais toujours la volonté de poursuivre le dialogue, la volonté de mettre en transparence les divergences sur la table a prévalu de part et d'autre. J'aimerais relever aussi la compétence de nos interlocuteurs syndicaux, ce qui rendait parfois la négociation plus difficile pour nous, mais aussi avec la satisfaction de voir que les solutions trouvées étaient des solutions crédibles, solides. Je crois que c'est aussi plus agréable de pouvoir vous présenter un rapport en ayant discuté dans ces conditions-là pendant pour moi cette année, pour le Conseil communal dans son ensemble, ces quatre ans. Et last but not least, pardon M. Berberat, la charge salariale aussi bien dans la transition de l'ancien système au nouveau que dans la durée d'application du nouveau système, la charge financière salariale est maîtrisée. C'était évidemment un des objectifs du projet, mais j'aimerais insister ici que ce projet en tant que tel n'avait pas vocation, et c'était aussi un engagement pris dès l'origine, d'introduire des économies au sens d'un programme d'économie, compte tenu de la situation financière. Je m'arrête quelques secondes là-dessus, parce que M. Heimo, vous avez dit des choses importantes. La situation de la Ville de La Chaux-de-Fonds impose que nous fassions des économies. Le Conseil communal est résolu à en faire. Il sait comme vous que lorsque la masse salariale représente 40% à 50% de l'ensemble des charges, nous ne pouvons pas discuter d'économies sérieuses et importantes sans discuter de la masse salariale. Ce que le Conseil communal a voulu faire, c'est tenir les engagements qui étaient pris d'une part en proposant un système qui soit un système de référence qui définisse dans la durée les conditions de rémunération du personnel. Si par là-dessus, nous avons à faire des économies, nous les ferons. Le Conseil communal a écrit il y a dix jours environ aux syndicats qu'il souhaitait maintenant que ce rapport DECF avait fixé des références, entamer des négociations pour discuter de ces questions-là. Il a d'ores et déjà mentionné – il l'a d'ailleurs répété devant la presse ces derniers jours – quatre pistes sur lesquelles il souhaitait engager le dialogue. Une contribution de solidarité prélevée sur les salaires, une révision des primes à la Caisse de pensions, une remise en question du système actuel d'indemnité en cas de maladie, puis la dernière, je l'ai oubliée, mais elle va me revenir pendant le reste de mon développement ! Quatre points sur lesquels nous souhaitons discuter avec les syndicats. C'est dire que la volonté de faire des économies, en sachant que ce n'est pas une volonté de faire des économies sur la masse salariale, mais nous savons que c'est incontournable dans la situation actuelle de la Ville, elle est réelle, mais elle ne devait pas prendre place dans ce projet. Les engagements avaient été pris. Nous tenions à tenir ces engagements. Je crois que

c'était aussi important pour la crédibilité du dialogue que nous pouvons avoir avec les syndicats. Là-dessus, je crois que le Conseil communal restera très ferme.

S'agissant du projet lui-même toujours. Non seulement, il s'agissait de respecter les engagements pris et les orientations prises en 2001, mais tenir compte aussi de l'environnement qui est celui de la Ville de La Chaux-de-Fonds aujourd'hui, c'est-à-dire celui d'un environnement qui nécessite de l'organisation qu'elle s'adapte en permanence. Il ne fallait pas que le système fige une organisation, empêche toute évolution de notre système administratif. Le système que nous vous proposons permet des évolutions. Prise en compte aussi de la pratique d'autres organisations comparables. Nous l'avons dit, l'Etat de Neuchâtel, la Ville de Neuchâtel dans le canton ont des systèmes comparables. En Suisse romande, toute une série d'administrations ont introduit des systèmes comparables. Et il est difficile de considérer longtemps que La Chaux-de-Fonds est une île isolée des autres administrations en Suisse romande. Tenir compte ensuite de notre environnement, c'est aussi celui des évolutions sociales. Nous avons évoqué ici les questions d'augmentation de la longévité et l'augmentation des cas de maladie, d'invalidité. J'y reviendrai. C'est un point important sur un des points qui fait débat dans ce dossier. Enfin, dernière catégorie d'objectifs, celui évidemment de corriger les défauts du système actuel. Je ne veux pas en faire la liste exhaustive. Mais parmi les principaux, relever celui d'un système qui bloque toute évolution salariale très rapidement dans la carrière professionnelle. Ce qui n'est pas quand même source de motivation extraordinaire. Une classification des fonctions jusqu'à cinq classes de traitement et si nous ajoutons encore les classes intermédiaires, parfois encore davantage. Avec des possibilités d'évolution de 16, à en tout cas en théorie 80% entre le minimum et le maximum, cela ne peut pas fonctionner. Et finalement des coûts induits d'une série des prestations servies aujourd'hui, nous y reviendrons également. Je pense ici en particulier à la prime de fidélité qui provoque des coûts importants aussi pour la Caisse de pensions et j'y reviendrai. Donc tenir compte de ces éléments-là pour corriger ce qui devait l'être.

Nous l'avons dit, la masse salariale est maîtrisée, le coût de transition est maîtrisé, le coût du projet en revanche, j'admets volontiers, qu'il l'a été beaucoup moins. Avant de détailler les montants, voici les raisons : Le temps consacré au projet a été plus long que prévu. Je dirais que c'était presque attendu. J'ai relu avec attention les débats de 2001 du Conseil général. Plusieurs groupes avaient signalé qu'imaginer réaliser ce projet en une année comme c'était prévu, ou deux ans, alors même que le budget ne prévoyait qu'une année, était un peu optimiste. Je dirais que pour une part c'était attendu. Pour une part aussi, la complexité du dossier, l'imbrication des différentes dimensions du dossier, la nécessité de faire des simulations plus importantes que ce qui avait été imaginé au début, font que ce projet s'est prolongé. Qui dit qu'un projet se prolonge, dit que ceux qui y travaille continuent d'être payés, que les consultants que nous consultons sont aussi mandatés plus souvent et avec eux les coûts évidemment gonflent aussi. Dernier élément à mentionner, aussi bien du côté syndical que du côté du Conseil communal, des modifications importantes sont intervenues dans les délégations qui négociaient ce projet. A moi seul en une année, j'ai rencontré trois délégations syndicales différentes. Cela s'est passé en quelques mois en 2004 en début de mon activité. J'ai évoqué aussi quelques crises

dans le déroulement du projet. Nous avons consacré deux séances à admettre de nous remettre autour de la table, puisque les syndicats à un moment donné avaient décidé de quitter la table des négociations, alors même que je n'avais pas commencé à négocier, d'ailleurs. Voilà ce qui émaille le déroulement du projet. Tout cela prend du temps. Je ne mentionnerai pas encore d'autres éléments qui font que le projet a dû être interrompu pendant trois mois pour des raisons familiales. Bref, tout cela fait que le projet s'est prolongé au-delà de ce qui était prévu à l'origine. Je comprends qu'on puisse s'indigner de ces éléments. J'aimerais dire que les choses ont été faites quand même de façon relativement transparentes, puisque le crédit que vous avez voté de Frs 250'000.- a été soumis à votre Conseil en 2001, que le Conseil communal a voté un crédit complémentaire en 2003 de Frs 75'000.- comme rallonge de ce crédit, montant qui figurait dans la liste des crédits du Conseil communal au terme de l'exercice 2003 avec le rapport de gestion, que le Conseil communal vous a proposé en fin 2003 un crédit spécial que vous avez adopté dans la liste des crédits spéciaux qui complétaient encore. Je me rends compte que j'ai oublié d'en noter le montant, mais vous l'avez dans le rapport, c'était le plus important; je crois qu'il était de Frs 200'000.-. Et puis finalement, en 2005, et c'est celui qui est sous ma responsabilité, un complément de crédit de Frs 50'000.- a été voté, compte tenu de l'allongement effectivement du projet, des crises que je viens d'évoquer et de la nécessité une fois le vote du Conseil général intervenu, de pouvoir financer son introduction, puisqu'il y a un certain nombre de coûts informatiques notamment pour le passage d'un système à l'autre. Mais je dirais qu'à titre personnel, ma responsabilité est engagée sur les derniers Frs 50'000.-, pas sur les Frs 200'000.- et quelques de dépassements initiaux, mais enfin je défends ici la position du Conseil communal, ancien et présent. Voilà pour les explications que je pouvais donner sur le coût du crédit.

Pour rassurer le POP, le Conseil communal entend publier en toute transparence non seulement la grille des salaires, mais la classification des fonctions. Il n'a pas d'obstacle à ce que ces éléments soient publiés en toute transparence. Vous avez relevé que d'autres le faisaient. Il n'y a pas de raison effectivement qu'on s'en abstienne. Le Conseil communal n'a pas voulu le faire maintenant, pour une raison principalement, c'est qu'il ne souhaitait pas, même s'il n' imagine pas que le POP aurait pu se livrer à cet exercice, que les cas particuliers interviennent dans la discussion des principes généraux. Evoquer la liste des classifications avant même qu'elle soit adoptée, c'est vraiment ouvrir la porte à ce genre de difficultés et qui ne sont pas récupérables ensuite. Donc le Conseil communal souhaitait publier une grille qui soit une grille adoptée, une fois que le tout sera mis en fonction. Il ne souhaite pas davantage, et c'est le deuxième motif pour lequel il ne publiera pas dans la semaine qui vient non plus, publier des listes successives de modifications de cette grille au gré de toute la mise en œuvre et des discussions qui auront lieu, surtout les cas contestés. Donc il se propose dans l'année qui vient, une fois que ce processus d'introduction aura été achevé, en tout cas en grande partie achevé, de publier la classification générale des fonctions. Cela paraît être un élément effectivement important. Ce sont les salaires qui sont versés avec l'argent des contribuables et il est logique que nous rendions des comptes de façon tout à fait transparente. J'espère que ça vous convaincra d'entrer en matière, même si la longueur de votre développement laissait penser qu'effectivement vous entreriez en matière.

J'en viens maintenant à la question des primes de fidélité et des congés ou de la réduction du temps de travail à partir de 50 ans, respectivement 55 ans. J'aimerais rappeler d'abord que la prime de fidélité, c'est l'augmentation dans le système actuel d'une classe de traitement à partir de l'année 25 d'ancienneté, ou 26, c'est-à-dire dès 25 ans d'ancienneté, en dehors même de la classification prévue. En clair, si une fonction est colloquée dans les classes 5, 4, 3 (je crois que ça va dans ce sens dans la classification actuelle), la personne qui après 25 ans est en classe 3 au maximum passe en classe 2, alors même que la classe 2 n'est pas prévue pour sa fonction. C'est vraiment une augmentation, hors toute autre règle du système de la classification. Donc une fonction colloquée sur cinq classes, même sur six classes avec la prime de fidélité, c'est peu compatible, premier élément, avec le système que nous vous proposons qui prévoit une fonction, une classe. Je pense que cet argument ne va pas vous convaincre de manière définitive, mais enfin, il mérite quand même d'être évoqué.

Deuxièmement la motivation de l'introduction de cette prime de fidélité n'est pas principalement de reconnaître la fidélité, contrairement à ce que son nom indique, mais elle était principalement de trouver une solution au blocage prématuré que j'évoquais tout à l'heure, à savoir qu'il y a des gens qui entrent au minimum de leur classe, arrivent en échelon 10 après dix ans. Après douze, treize, quatorze ans sont bloqués dans leur évolution parce qu'ils ont passé dans les classes supérieures prévues pour leur fonction, puis ensuite ils n'évoluent plus. Evidemment, nous l'avons dit pour des raisons de motivation, ce n'est pas un système très performant. Donc ce système de prime de fidélité offre une possibilité de progression après 25 ans, une nouvelle possibilité de progression, déplaçonne si vous voulez, l'échelle. Mais elle n'était pas là principalement pour reconnaître la fidélité. C'est un point de divergence avec les syndicats que nous avons exposé de manière tout à fait transparente. Mais c'est un point de divergence, effectivement relativement important.

Aujourd'hui, la progression en moyenne est bloquée après douze ans. Cette durée tend même à se ralentir, puisque nous engageons les gens toujours plus haut dans leur fonction, puisque nous sommes toujours moins compétitifs par rapport aux comparaisons que nous avons faites. Ce qui veut dire que nous engageons de moins en moins souvent les gens en échelon 0 dans leur classe ou en échelon 1, mais de plus en plus, en échelon 5, 6 ou 7. Ce qui veut dire qu'après trois ou quatre ans, ils sont au maximum de la classe. C'est peut-être même après huit ans qu'ils sont définitivement bloqués. Le système a tendance à aggraver ce défaut. Avec le système que nous vous proposons, pour quelqu'un qui progressait au rythme maximum sur l'ensemble de l'échelle, c'est-à-dire avec le maximum des échelons, et automatique et qualitatif, nous avons au moins quatorze ans de progression qui sont garantis. Pour quelqu'un qui évoluerait avec une moyenne de progression de deux échelons sur sa carrière, nous avons 22 ans de progression et pour quelqu'un qui évoluerait avec uniquement les échelons automatiques sans jamais avoir de réduction mais uniquement les automatiques et un échelon dans la zone où il n'y a plus d'automatique, donc un échelon par année, nous aurions selon où on se trouve dans la grille, entre 27 et 38 ans de progression salariale assurée. C'est dire que ces éléments liés à la fidélité, le

handicap principal de la grille actuelle qui bloque les gens trop tôt, est quand même largement corrigé avec le système que nous proposons.

Certains ont posé la question, c'est vrai que c'est une lacune du rapport qui ne le mentionne pas, du coût de cette prime de fidélité. Il est de Frs 220'000.- à Frs 320'000.- par année selon les années évidemment, dans les années qui viennent, entre 2006 et 2010 pour l'ensemble de la fonction publique. C'est ce que présente le coût des primes de fidélité. J'y reviendrai tout à l'heure dans la comparaison avec la réduction du temps de travail.

Mais surtout et c'est un point important, cette prime de fidélité, c'est une augmentation de salaire qui intervient en fin de carrière professionnelle. C'est donc une augmentation du traitement assuré à la Caisse de pensions qui intervient en fin de carrière professionnelle et c'est une augmentation du traitement assuré qui n'est pas financé ou largement pas financé dans la Caisse de pensions. Pourquoi ? Je suis obligé de vous donner quelques explications techniques, vous m'en excuserez. L'augmentation de traitement qui intervient sous cette forme, comme toute augmentation de traitement, donne lieu à ce que nous appelons des rappels, c'est-à-dire que pendant une année, et la Ville et les collaborateurs, lorsqu'ils voient leurs salaires augmenter, ont une cotisation supplémentaire qui est payée en plus de la cotisation ordinaire à la Caisse de pensions, qui permet de compenser le fait que pendant toutes les années précédentes, ils n'ont pas payé de cotisations sur ce nouveau montant de salaire. Donc, ils acquièrent un droit pour le jour où ils seront à la retraite, sans avoir payé les cotisations sur les années précédentes. Nous payons ces rappels qui ne financent qu'un tiers de ce que coûte vraiment ce rappel à la Caisse de pensions. Donc cette prime de fidélité a un coût important pour la Caisse de pensions. J'aimerais vous rappeler le débat que nous avons eu ici en octobre ou en novembre dernier à propos de la Caisse de pensions où je vous ai dit clairement que nous pouvons maintenir l'âge de la retraite à 62 ans, nous pouvons maintenir le principe d'indexation des rentes au moins lorsque les salaires sont indexés, nous pouvons garantir aussi le maintien de la primauté des prestations, mais il faudra bien quand même prendre en compte un certain nombre d'éléments pour faire en sorte que les évolutions auxquelles nous assistons, notamment la longévité, notamment les cas d'invalidité, trouvent leur financement si nous ne voulons pas déséquilibrer le financement de la Caisse de pensions. La suppression de cette prime de fidélité fait partir des mesures qui doivent nous permettre d'assurer ces prestations de la Caisse de pensions dans la durée. Si nous n'assurons pas l'équilibre de cette manière-là, nous n'arriverons pas à maintenir non plus les acquis qui sont ceux que nous avons consolidés dans le cadre de la révision des statuts de la Caisse de pensions. J'aimerais vraiment saluer ici la solution de compromis qui est proposée ce soir par le POP avec la réouverture d'une discussion sous la forme d'un postulat, plutôt que la contestation de certaines des dispositions comme le souhaitait le syndicat, parce que vraiment c'est une lourde responsabilité que nous aurions prise, ou que vous auriez prise, que de ne pas tenir compte de ces éléments par rapport aux prestations de la Caisse de pensions. Cela pose néanmoins, vous l'avez dit, la question du salaire assuré en fin de carrière. J'aimerais rappeler un élément. Je n'ai pas entendu les syndicats signaler beaucoup que l'insertion ou l'introduction des indemnités fixes dans le salaire de base constituaient une augmentation du salaire en fin de carrière.

Les indemnités qui sont versées aujourd'hui en complément du salaire, les indemnités fixes, donc pour inconvénients de service seront, depuis l'introduction de ce système considérées comme du salaire soumis à cotisations et donc aussi vont constituer du salaire assuré. C'est une augmentation claire du salaire assuré pour l'ensemble des titulaires des fonctions qui sont bénéficiaires de ces indemnités, c'est-à-dire la police, le SIS, les TP. Pour l'essentiel, ce sont ces catégories-là. Premier élément.

Deuxièmement, la progression entre le minimum et le maximum d'une classe aujourd'hui est comprise entre 16 et 35%. Il sera de 40% pour les classes à l'avenir. C'est dire que la progression, même si elle est étendue sur une plus longue période, n'est pas qu'un ralentissement. C'est un ralentissement pour certaines catégories, en particulier en haut de l'échelle, j'y reviendrai, mais ce n'est pas qu'un ralentissement, c'est aussi un élargissement de l'échelle de progression. En cumulant plusieurs classes de colocation, nous avons entre 16 et, je l'ai dit, 80 ou 90% de possibilités de progression. Ce n'est pas de supprimer la prime de fidélité qui fait que nous n'arriverons pas toujours au même salaire en fin de carrière, c'est simplement que dans l'analyse que nous avons faite, il nous paraît totalement incongru, impossible, de maintenir un système – on l'a dit en début de carrière, vous gagnez Frs 50'000.- et pour la même fonction, en fin de carrière, vous gagnez Frs 80'000.-, Frs 90'000.- ou Frs 100'000.-. C'est simplement un système qui ne peut pas tenir la route. Nous avons donc dû réduire ces éléments-là. Ce n'est pas parce que nous supprimons la prime de fidélité que nous réduisons, mais c'est parce qu'il a fallu contenir le système actuel. Il y aura des cas où c'est vrai, les gens gagneront moins en fin de carrière, parce que vous l'avez dit, certains aujourd'hui gagnent plus que le maximum avéré de leur nouvelle fonction et puis parce qu'il y a ces éléments-là où nous avons souhaité contenir la progression de 40% entre le minimum et le maximum.

J'ai sous les yeux, je ne vais pas entrer trop dans le détail, quelques simulations qui montrent que pour des fonctions qui aujourd'hui sont colloquées sur quatre classes, ce qui est déjà pas mal, entre les classes 15 (je ne prends pas la classe 16, parce qu'en principe, les gens qui sont en classe 16 ne sont colloqués que sur une classe sans progression sur d'autres classes) jusqu'à des gens qui sont colloqués en classe 8. La possibilité de progression aujourd'hui est comprise entre 30 et 38%. Demain, elle sera de 40% pour toutes les classes. Pour vous donner des chiffres concrets, des gens en classe 8 qui débutent leur carrière à Frs 65'000.- peuvent la terminer aujourd'hui à Frs 91'000.-, ça fait 38% d'augmentation. C'est quand même une progression importante. Avec la prime de fidélité, ils passaient à 53%, c'est-à-dire un saut de l'ordre de 15%, uniquement par la prime de fidélité. Ces éléments-là, oui, nous paraissent exagérés, pas cohérents, dans un système de rémunération qui essaye quand même de mettre les choses un peu à plat. Ces éléments seront corrigés. Mais ce n'est pas la suppression de la prime de fidélité en tant que telle qui constitue un abaissement du salaire en fin de carrière.

Dernier élément, nous avons eu de longues discussions avec le syndicat pour assurer que ce que nous avons appelé le centre de gravité de l'échelle ne subisse pas de diminution. En clair, que les fonctions qui sont les plus nombreuses, celles qui correspondent à des gens qui ont un niveau de CFC ou de maturité, soient transférées, en terme de catégories de salaire, évidemment pas chaque individu

puisque l'objectif était justement de recalculer chacun, mais en terme de catégories de salaire, que la population de salariés qui est sur des niveaux CFC - maturité, soient sur des mêmes niveaux de salaire à l'avenir. C'est depuis ce centre de gravité que nous avons réorganisé le reste de l'échelle en garantissant donc qu'il n'y ait pas ni d'explosion de la masse salariale ni de diminution importante en cherchant des économies sur cette partie-là de la population salariée. Voilà ce que je pouvais dire sur la prime fidélité.

J'en reviens maintenant à sa compensation avec la réduction du temps de travail. Je crois que nous l'avons dit, il s'agit d'attaquer les problèmes actuels tels qu'ils existent. Les cas de maladie et d'invalidité, vous avez les statistiques dans le rapport, explosent littéralement depuis quelques années. La mesure que nous vous proposons ne va pas régler tous ces cas évidemment, mais elle est considérée comme une contribution au règlement de ces cas. Elle doit aussi permettre, et je reviens à ce que je disais pour le coût de la prime de fidélité, d'assurer le financement à long terme des prestations de retraite. Les cas d'invalidité, ce sont des cas dans lesquels la personne assurée ne paye plus de cotisations et coûte trop tôt par rapport à la référence légale au système de prévoyance professionnelle, puisqu'elle touche une rente d'invalidité. Ces cas-là sont des cas extrêmement lourds pour la Caisse de pensions et ce sont ces cas en partie qui contribueront aussi, si nous ne faisons pas attention à leur évolution en nombre, à déséquilibrer le système de financement de la Caisse de pensions. Nous devons prendre des mesures pour régler ce problème de l'invalidité ou en tout cas pour freiner cette évolution sans quoi ce sont d'autres acquis beaucoup plus importants qui seront remis en question dans les années à venir. Nous avons évoqué dans le rapport de façon subsidiaire, le fait que certains avaient de la peine aussi à préparer leur retraite. Le fait d'avoir un demi-jour dans la semaine entre 55 et 62 ans pour faire autre chose que de travailler, c'est aussi une entrée plus progressive dans cette période-là de la vie et d'éviter une cassure trop brusque. Cela nous paraît aussi, même si ce n'est pas un argument définitif, être relativement important.

En bref, il s'agit d'assurer que le plus grand nombre atteigne l'âge de la retraite et de manière tout à fait matérialiste, cotisent jusque là plutôt que de coûter aux systèmes sociaux. De ce point de vue-là, l'optique que nous défendons est parfaitement conforme au rapport de l'OCDE que nous avons déjà cité aussi devant votre Conseil en octobre ou novembre au moment de la Caisse de pensions et qui est repris à l'heure actuelle sur la scène nationale par certains partis qui commencent quand même à se préoccuper du fait qu'à la fois nous voulons augmenter l'âge de la retraite dans certains milieux et à la fois nous renvoyons les gens toujours plus tôt pour des motifs d'invalidité et de difficultés à être "employables", si vous me permettez l'expression. Nous avons tenté, modestement, une contribution à ramener un peu ces fronts. J'insiste, c'est vraiment important du point de vue de la Caisse de pensions, et de ce que nous avons essayé de défendre, à la fin de l'année dernière.

S'agissant de la compensation financière de la réduction du temps de travail, il y a là un malentendu qui est parfaitement explicable. Le syndicat, pour des raisons de calendrier, vous avez vu que cela avait été un peu serré, a reçu l'avant-dernière version du rapport et pas la dernière version du rapport. Cette avant-dernière version du rapport prévoyait effectivement que pour les fonctions élevées, la

réduction du temps de travail pourrait être difficile à appliquer. En clair, il nous paraissait difficile de dire à un chef de service que nous croisons au bureau le samedi, le dimanche ou à 22h.00, "écoutes, tu vas prendre congé tous les vendredis de 14h.00 à 16h.00 et ce sera une compensation". Cela ne nous paraissait pas crédible. Donc nous avons imaginé que nous devrions déroger de temps en temps à cette réduction hebdomadaire du temps de travail. Nous avons imaginé une prime salariale de 4%. Non pas de 5 ou de 10%, qui aurait été l'équivalent de la diminution d'horaire, mais de 4% pour dire : "nous pouvons déroger". Dans le dernier débat du Conseil communal sur ce rapport, donc en dernière lecture, nous avons renoncé à cette compensation financière. L'arrêté a d'ailleurs été modifié. Il permet aujourd'hui au Conseil communal de déroger à la réduction hebdomadaire, mais il ne dit plus de prendre des mesures financières pour déroger. Nous avons supprimé le terme "financier" de l'arrêté. Ce montant de 4% de prime a été supprimé du rapport dans sa version finale. Donc de ce point de vue-là, je dirais que l'opposition exprimée et par les syndicats et par certains de vos groupes peut aussi être considérée comme supprimée. Il est clair que la difficulté à appliquer cette réduction hebdomadaire du temps de travail restera, mais le Conseil communal a choisi d'imaginer des solutions qui ne soient pas des solutions financières. Et peut-être que dans ces cas-là, le Conseil communal admettra des semaines de vacances, M. Willen, plutôt que des heures hebdomadaires. Dans ces cas-là, il acceptera peut-être d'ajouter des semaines de vacances. Ce que le Conseil communal a fait, il a mis dans l'arrêté qu'il vous propose que ça serait de sa compétence de régler les dérogations, mais de sa compétence sous forme d'arrêté de façon à ce que là aussi, nous ne fassions pas du cas par cas, mais que ça soit fait en transparence par la publication d'un arrêté qui dit "dans ces cas-là, on s'autorise à déroger", en sachant et en pouvant vous rendre des comptes aussi sur les motifs pour lesquels nous dérogerons. Donc il n'y aura pas de solution à la tête du client.

S'agissant maintenant du coût financier de cette diminution, il est de l'ordre de Frs 290'000.-, donc parfaitement dans la cible avec les Frs 220'000.- à Frs 320'000.- que nous évoquions pour la suppression de la prime de fidélité, moyennant quand même un certain nombre d'hypothèses. Donc le coût de cette diminution du temps de travail est calculé en partant de l'hypothèse que les postes perdus dans les services du fait que les gens ne sont pas là pendant deux heures ou quatre heures par semaine, devront être remplacés. Nous avons fait un certain nombre d'hypothèses là aussi plus réalistes en considérant que les postes de cadres, ce qui exclut dans le cas particulier les chefs de brigade et les chefs de section à la police, mais que les autres postes de cadres ne seraient pas remplacés, parce que nous voyons bien que c'est la nature même de la fonction qui fait qu'il ne s'agit pas juste de rajouter un bout de poste dans un service pour remplacer deux heures d'absences d'un cadre. Donc les cadres ne seraient pas remplacés. Les fonctions uniques en principe ne donneraient pas lieu non plus à compensation. Les temps de travail inférieurs à 50% ne donneraient pas lieu à compensation. Donc la réduction du temps de travail aura lieu pour ces personnes-là, mais elle ne sera pas compensée. Les employés à l'heure de même et lorsque nous avons moins de trois personnes dans un service, même chose, pas de compensation. Je rappelle qu'il s'agit de deux à quatre heures par semaine. Qu'est-ce que ça veut dire ? Cela ne veut pas dire que nous allons demander au

personnel qui n'est pas bénéficiaire de cette mesure de simplement faire le boulot de ses collègues, mais comme nous le faisons de façon systématique dorénavant, lorsque des gens s'en vont, nous examinons si plutôt que de les remplacer à plein, nous pouvons réduire les prestations du service, revoir l'organisation, modifier la prestation à la population. De la même manière, les réductions du temps de travail dans tous ces cas-là seront examinés sous cet angle-là. En revanche, dès lors qu'il s'agit de plusieurs personnes dans le même service, nous avons pris l'engagement avec les syndicats que la perte de temps de travail, si tant est que la prestation était maintenue, serait compensée. Cela représente un coût comparable à la suppression de la prime de fidélité.

Vous avez posé quelques questions concernant l'octroi de primes et la suppression des gratifications. Je ne vais pas m'attarder trop sur ce point. Il doit y avoir et nous devons imaginer des mécanismes de contrôle de la part du Service des Ressources humaines, de la part du Conseil communal, pour que les primes ne tombent pas toujours à la même place, qu'elles ne visent pas qu'une catégorie de bénéficiaires. Aujourd'hui, c'est la possibilité légale d'introduire ces primes que nous vous demandons. J'aimerais insister sur le fait que ce n'est pas une possibilité généralisée, mais qu'elle est limitée à des gens qui sont bloqués dans leur évolution salariale, malgré la longue progression que propose le nouveau système. Donc c'est un nombre de cas très restreint. Mais il nous paraît que des gens qui continuent de faire preuve d'un engagement particulier, alors même que leur salaire est bloqué, il nous faut un mécanisme qui nous permette de reconnaître cet engagement. Que ces primes sont versées sinon dans les cas où une équipe, et pas une personne seule, mais une équipe assume un projet particulier. J'ai pris l'exemple en discutant avec certains d'entre vous en dehors de cette salle, de la réforme qui a été introduite dans le ramassage des poubelles. Le ramassage des poubelles a subi une transformation importante avec une augmentation des tonnages, avec un changement d'organisation. Après une période de rodage, nous faisons le constat que le système globalement fonctionne bien, un effort important a été fait de la part des collaborateurs. Au terme d'une période probatoire, nous devons pouvoir reconnaître cet engagement. Et c'est le sens que nous voulons donner aux primes qui ne seront donc pas de ce point de vue-là réservées aux chefs de services. Je ne sais pas, parce que nous n'en avons pas parlé avec M. Hainard, si c'est le bon exemple que j'ai cité là, mais en tout cas théoriquement, il paraît parfaitement applicable. Donc ce ne sera pas réservé aux chefs de services.

La dernière raison est un peu arrivée en dernière minute dans le rapport, celles des primes d'économies, parce que justement, nous nous sommes rendu compte qu'un certain nombre de collaborateurs avaient des propositions à faire pour améliorer le fonctionnement des services ou pour trouver des économies, souhaitaient faire ces économies, mais n'étaient pas toujours entendus. Je crois que nous avons eu l'occasion de vous le dire en commission financière, nous avons écrit aux collaborateurs : "Nous souhaitons que vous fassiez ces propositions, faites-les, nous attendons ça de votre part." Nous avons écrit aux chefs de services en disant : "Nous souhaitons que vous preniez en compte les propositions de vos collaborateurs et que vous leur répondiez, même si vous ne reprenez pas les propositions qui sont faites et que vous leur expliquiez pourquoi elles ne sont pas retenues, c'est-à-dire que

vous leur devez des comptes dès lors qu'une proposition a été faite". Nous nous rendons compte que ça ne va quand même pas tout seul et qu'il y a quand même encore des vieux réflexes. Donc il s'agissait pour nous de légitimer une fois de plus l'idée que ces propositions remontaient. Evidemment, là non plus je n'ai pas toutes les réponses aujourd'hui, il s'agira de vérifier que le chef de Service ne prend pas toutes les propositions de ses collaborateurs pour les montrer au Conseil communal en espérant avoir lui la prime. Cela fait partie des choses que nous devons effectivement contrôler. Donc ce sont des pièges possibles du système. Mais il nous paraît quand même que cela a du sens de prévoir ça au moment où nous voulons associer tout le monde à l'effort d'économie et pas uniquement par des mesures de restrictions mais aussi par des mesures qui font appel à la créativité.

J'en viens maintenant aux questions, ce sera plus simple. M. Borel, je crois qu'il n'y avait pas de question particulière. J'ai dit que le rôle de pionnier que vous releviez était aussi, je dirais, en phase avec le rapport de l'OCDE sur ces questions liées au financement des systèmes sociaux et aux problématiques liées au marché du travail.

M. Laeng, vous avez évoqué les difficultés pour le privé de suivre le modèle que nous proposons avec les réductions de l'horaire de travail. J'aimerais relever ici que l'introduction se fait moyennant la suppression d'une autre prestation. Il ne s'agit pas pour nous de dire que nous réduisons l'horaire et c'est un coût supplémentaire pour l'employeur. C'est un équilibre que nous avons trouvé moyennant suppression d'une autre prestation. Globalement pour nous, ce n'est pas un coût supplémentaire et je pense que c'est jouable aussi dans le privé si ça ne se fait pas avec un coût supplémentaire, mais à l'occasion d'un ajustement du système. J'aimerais dire qu'en plus, si nous arrivons à faire travailler les gens jusqu'à l'âge de la retraite, ou un plus grand nombre jusqu'à l'âge de la retraite, globalement, même pour les employeurs privés, c'est un gain, puisqu'ils payeront moins de cotisations dans la durée pour financer les systèmes sociaux si un maximum de gens arrivent jusqu'à l'âge de la retraite. Donc globalement et dans la durée, je pense que cela reste attractif. Evidemment, ce n'est pas transposable comme ça, sans autre, dans n'importe quelle entreprise et dans n'importe quelle circonstance.

M. Tschannen, vous avez relevé la qualité et la rigueur du travail de Mme Niklaus. Cela a été relevé aussi pour M. Santschi tout à l'heure. C'est vrai que quand nous soulignons la qualité du travail qui est fait par la fonction publique, nous pouvons relever en particulier dans ces deux cas la grande rigueur et la systématique qui a été mise à ces projets. Je me plais à le relever avec vous.

Sur le budget de l'analyse, je crois m'être expliqué. Je crois qu'il n'y avait pas d'autre question de votre part, M. Tschannen.

M. Heimo, situation actuelle incohérente. Et ça me permettra de répondre tout de suite à Mme Ummel également. Vous êtes indignée du fait que 16% se trouvent en dessus de leur classe de traitement. L'indignation me paraît un peu forte, ce d'autant que je ne vous ai pas entendu vous indigner que 9% étaient payés en dessous du minimum de leur nouvelle classe de traitement. Nous pourrions aussi nous en indigner à leur égard. Cela étant, c'est vrai, c'est un système qui a été construit au gré des créations de fonctions. A un certain moment, nous avons de la peine à trouver des gens dans telles professions et nous avons colloqué un peu plus pour pouvoir,

excusez-moi, régater. Ensuite, nous avons laissé cela et les gens ont évolué, de la première à la cinquième classe de traitement qui était prévue pour eux et ce sont des droits acquis et nous avons vécu avec cela. Ce n'est pas comme si nous avions hier ou avant-hier décidé que nous allions faire une fleur à ces gens-là. Cela fait partie typiquement de ces systèmes qui ont eu de la peine à évoluer et tout à coup, nous trouvons des scories de ces systèmes. Là, c'est vrai qu'il y a 16% de gens qui sont en dessus du maximum de leur nouvelle fonction. Donc il faut le corriger. Et je crois que c'est important de le corriger. Mais encore une fois, il y en a qui sont en dessous également.

M. Heimo, vous avez relevé que les salaires étaient supérieurs au secteur privé. Ce n'est pas exact de le dire comme cela. Pour certaines catégories, c'est vrai que les salaires servis dans la fonction publique sont supérieurs. C'est vrai notamment dans les métiers pour lesquels la fonction publique a un rôle spécifique à jouer. Je parle là des gens qui sont en bas de l'échelle. Malgré ces salaires supérieurs au marché, certains sont à la limite des normes de l'aide sociale. Il n'y a là non plus rien de scandaleux. Le Service des Ressources humaines effectue régulièrement, ce sont des éléments qui ne sont pas dans votre rapport parce que ceux qui participent à ce type d'enquête tiennent à la confidentialité, mais le Service des Ressources humaines participe régulièrement à des enquêtes de salaire, non seulement avec des entreprises publiques mais avec des entreprises privées.

La comparaison avec Genève n'est pas pertinente, c'est juste, mais ce sont quatorze communes romandes qui ont participé à l'enquête, donc ça n'est pas les salaires genevois que nous comparons pour dire 12% de moins.

La question de la position plus restrictive que nous aurions dû adopter, je crois avoir répondu en disant que l'objet des économies sur la masse salariale n'était pas ce rapport, mais sûrement des discussions à venir.

Sur les indemnités fixes, ça mérite peut-être encore quelques précisions. Ce qui est proposé, c'est que les indemnités ne soient plus des indemnités, mais que ça soit du salaire, c'est-à-dire que dans les vingt et une questions que nous avons posées, nous considérons que nous avons pris en compte comme vous le dites les caractéristiques de la fonction et donc que le nouveau salaire qui est défini prend en compte le fait que c'est pénible, le fait qu'on le fait dehors, le fait qu'on est stressé, etc. Et que ces dimensions-là ont été prises en compte dans la nouvelle définition et donc que les indemnités n'ont plus lieu d'être, qu'elles font partie intégrante du salaire. Simplement aujourd'hui, ce n'était pas vrai, ce n'était pas comme cela, et donc les personnes qui sont concernées ont un salaire plus une indemnité et c'est cela que nous allons comparer au nouveau salaire et c'est avec ces deux composantes que nous allons entrer dans le nouveau système de façon à ce que les gens n'y perdent pas au passage non plus. Mais dorénavant, le salaire n'aura plus qu'un seul montant qui le définira, soumis à AVS, soumis aux impôts, soumis à la Caisse de pensions, et donc versé en cas de maladie. Au même titre qu'un chef de service qui assume des responsabilités particulières, on considère qu'il a droit à son salaire, y compris la part liée aux responsabilités quand il est malade, alors même qu'il n'assume pas ses responsabilités quand il est malade. C'est de la même manière pour les gens qui exercent des travaux pénibles, ils ne vont pas exercer ces travaux pénibles quand ils sont malades, mais ils continueront de toucher l'intégralité de leur salaire. Cela nous

paraît aussi juste et équitable. Mais donc j'insiste, ce sera soumis aux charges sociales et à la fiscalité.

Ensuite vous avez dit que nous multiplions les primes. J'ai dit tout à l'heure que les primes étaient limitées à un nombre de cas vraiment très bien ciblés. Les gens qui produisent des propositions d'économies et qui donnent lieu à des économies réelles et les primes d'équipes. Les hautes-payes disparaissent, les inconvénients de services disparaissent. Je crois pouvoir dire que sur la pratique du marché du travail aujourd'hui, le treizième n'est plus considéré comme une gratification, mais comme un acquis. De nombreuses conventions collectives de travail prévoient le treizième salaire à l'heure actuelle et donc cela fait partie des usages normaux du type de rémunération. C'est vrai que ce n'est pas général dans 100% des cas, mais pour une organisation de la taille de l'administration de La Chaux-de-Fonds, nous pouvons considérer que ce treizième n'a plus le caractère d'une gratification. Cela n'est en tout cas plus le cas dans les organisations comparables qui versent, ma collègue me souffle, parfois des quatorzièmes et des quinzeièmes salaires. C'est vrai. Ce n'est pas le cas de la Ville de La Chaux-de-Fonds, et nous n'avons pas l'intention d'introduire un quatorzième prochainement.

S'agissant de la compensation du renchérissement, les hauts salaires effectivement, progressivement perdront un peu de pouvoir d'achat. C'est un choix politique qui a été fait de considérer que le prix du pain, le prix du lait et le prix des besoins de base était le même pour tout le monde et que par conséquent la compensation devait être la même pour tout le monde aussi. Mais c'est une option politique.

Comme j'entends qu'il y a beaucoup de monde qui cause dans la salle, je me dis que je deviens un peu long, donc je vais bientôt m'arrêter. RIRES.

La Chaux-de-Fonds et Le Locle, nous avons pris de façon systématique dorénavant l'option de confier la gestion des services communs à une des deux villes, selon son statut propre. Il y a une petite exception pour la Caisse de pensions que je ne développe pas ce soir. Par exemple, les gens qui sont engagés au Service forestier sont employés selon le statut de la Ville du Locle et les gens employés dans les services communs qui sont à La Chaux-de-Fonds sont engagés selon le statut communal de La Chaux-de-Fonds, qu'ils travaillent pour Le Locle ou pour La Chaux-de-Fonds. C'est une question de systématique qui a été réglée entre les deux autorités.

Je conclurai en disant que le rapport qui vous est soumis propose une nouvelle politique de rémunération, mais ce n'est pas que des questions d'argent. La motivation du personnel, la capacité d'une organisation à évoluer, à s'adapter aux changements, c'est aussi des objectifs importants. J'aimerais insister sur un dernier point, dans la situation que connaît la ville aujourd'hui, qui est une situation troublée, qui est une situation d'incertitude importante, qui est par conséquent une situation désagréable pour la fonction publique, la fixation d'un statut clair, stable, qui fixe des références pour plusieurs années, est aussi une manière de reconnaître l'effort qui est fait par la fonction publique, l'engagement qui est le sien et l'incertitude dans laquelle elle vit, en tentant d'y répondre au moins sur les points pour lesquels nous pouvons répondre. Je vous remercie.

M. Théo Bregnard, POP : Etant donné les assurances du Conseil communal quant à la transparence de l'échelle des salaires, nous entrerons en matière. Nous conservons quelques doutes sur la reconnaissance de l'ancienneté. Donc là, nous maintiendrons le postulat, mais nous entrerons en matière, en tout cas la majorité du groupe.

M. Laurent Iff, président : Juste une question. Vous ne combattez pas l'entrée en matière.

M. Théo Bregnard, POP : Exact.

M. Laurent Iff, président : Merci. M. Musy.

M. Daniel Musy, soc. : M. le président, Mesdames, Messieurs, j'aimerais quand même être surpris de la manière dont le parti libéral a ce soir dans des termes qui m'ont surpris, parce que je n'avais pas l'habitude d'entendre ça, attaqué la fonction publique. Attaques sur les indemnités; le Conseil communal y a répondu. Attaques sur la progression selon la qualité du travail; nous avons entendu dire que les encouragements devenaient un dû. Attaques sur les salaires, puisqu'ils sont trop hauts. Attaques sur la reconnaissance de l'ancienneté, puisqu'un amendement nous est proposé. Donc je crois que ce soir, le parti libéral s'est servi de la situation conjoncturelle difficile et de la prochaine votation pour péjorer et fustiger une nouvelle structure destinée, comme nous l'a rappelé le Conseil communal, à être pérenne, destinée à durer quelle que soit la situation économique.

M. Laurent Iff, président : Merci. La parole n'étant plus demandée et l'entrée en matière n'étant pas combattue, je vous propose de passer au vote de l'arrêté. Art. 1, art. 2, art. 3, art. 4, art. 5, art. 6, art. 7, art. 8, art. 9, art. 10, art. 11, art. 12, art. 13, art. 14. Nous sommes en présence d'un amendement. M. Kurth.

Amendement de M. Claude Heimo et consorts

Règlement DECF – Article 14 : Supprimé Art. 31

M. Laurent Kurth, conseiller communal (Finances, économie et urbanisme) : M. le président, Mesdames, Messieurs, je crois avoir été suffisamment clair pour ne pas avoir besoin de développer. Mais le Conseil communal évidemment vous invite à refuser l'amendement qui vous est proposé ici et à maintenir l'arrêté dans sa version qui vous est proposée par le Conseil communal.

M. Claude Heimo, lib.-PPN : M. le président, Mesdames, Messieurs. La motivation de l'amendement a plusieurs points sur lesquels je peux m'appuyer. Tout d'abord, nous parlons de travail pénible dans certaines professions et ça je le conviens, mais il faut admettre quand même une chose, c'est que ce n'est pas forcément dans l'ensemble de toute la fonction publique et c'est la raison pour laquelle on ne peut pas faire une généralité de ces heures de réduction de travail à

partir de 50 ans. Nous l'avons entendu tout à l'heure, cela va aussi à l'encontre d'une tendance, qu'elle soit de gauche ou de droite, c'est égal, à repousser ou à revoir l'âge de la retraite. D'autre part, la réduction du temps de travail, plus des primes de fidélités, plus des indexations, plus des hautes-payes, plus des indemnités fixes, plus des caisses de retraite avantageuses à l'âge de 62 ans, il semble quand même que ça fait beaucoup. Pour en terminer, je dirais qu'il ne faut pas dévaloriser le travail. La personne qui travaille peut aussi se mettre en valeur. Elle a aussi une possibilité de s'émanciper. Même si elle a 50 ans, elle peut aussi se réaliser sur ces points-là. J'aimerais bien qu'on prenne en considération qu'à l'heure actuelle un travail réglementé est quand même toujours plus en valeur qu'un travail au noir. Merci.

M. Laurent Kurth, conseiller communal (Finances, économie et urbanisme) :

Oui M. le président, Mesdames, Messieurs, j'aimerais inviter le Conseil général à s'écarter quand même d'une vision trop idéologique des choses. Cet inventaire des avantages prétendus, je crois avoir tenté de faire la démonstration qu'ils étaient chaque fois justifiés par des circonstances particulières, que globalement ils ne constituaient pas des rémunérations excessives. Donc vraiment qu'il y avait eu une volonté d'analyser une situation réelle aussi bien celle de la fonction publique chaux-de-fonnière que des évolutions sociales auxquelles nous devons faire face et que nous devons prendre en compte.

S'agissant de la définition des métiers pénibles tels que vient de l'évoquer M. Heimo, j'aimerais faire référence à tous les derniers rapports qui parlent de santé et de sécurité au travail et qui montrent que la pénibilité des fonctions ne se mesure pas seulement en terme physique, mais également par rapport à des dangers toxiques et par rapport aux nuisances ou en tout cas à une exposition psychique. Cela fait partie des sources principales d'invalidité aujourd'hui que les problèmes psychiques. Cela fait partie des atteintes principales à la santé aussi sur le lieu de travail. Tous les rapports, qu'ils soient établis par les autorités fédérales ou par des experts indépendants, attestent de ces éléments. C'est dire que nous ne pouvons pas limiter ces questions liées à la santé à quelques professions physiquement pénibles. Donc je vous invite encore une fois à refuser l'amendement libéral.

M. Laurent Iff, président : Merci. La parole n'étant plus demandée, je vous propose de passer au vote de cet amendement. Je prie celles et ceux qui acceptent cet amendement de lever la main.

L'amendement libéral est refusé par 30 voix contre 2.

M. Laurent Iff, président : Nous continuons la liste des articles. Art. 15, art. 16. Je prie celles et ceux qui acceptent le présent arrêté de le faire savoir par un levé de main.

L'arrêté est accepté par 30 voix contre 1 opposition.

M. Laurent Iff, président : Nous devons maintenant traiter du postulat déposé par le POP lié à ce rapport. Je ne sais pas si quelqu'un au POP veut compléter ?

M. Théo Bregnard, POP : Je pense que j'ai été assez clair dans mon développement et que le postulat en lui-même est assez clair, donc je ne vais pas allonger.

M. Laurent Kurth, conseiller communal (Finances, économie et urbanisme) : M. le président, Mesdames, Messieurs. Le Conseil communal aurait eu envie de vous inviter à refuser ce postulat dans la mesure où il considère que les questions, qui sont posées ont fait l'objet de discussions avec les syndicats, ont été débattues et nous sommes tombés sur cette divergence qui a été présentée dans le rapport. Néanmoins, le Conseil communal sait aussi que ce postulat a été déposé dans le respect du principe que j'évoquais en introduction tout à l'heure, c'est-à-dire pour ne pas déposer des amendements qui auraient mis en péril l'ensemble de l'édifice, qui auraient déséquilibrés le projet que nous vous proposons. C'est donc dans cet esprit-là, au nom du Conseil communal, que nous acceptons de traiter cette question de l'ancienneté, aussi dans l'esprit voulu par les syndicats, à savoir que nous pouvons évoquer d'autres choses que des solutions monétaires pour traiter cette question-là. Dans cet esprit-là le Conseil communal accepte de reprendre cette discussion et donc peut accepter le postulat qui est proposé par le POP.

M. Laurent Iff, président : Merci. La parole n'étant plus demandée, je vous propose de passer au vote de ce postulat. Je prie celles et ceux qui acceptent ce postulat de le faire savoir en levant la main.

Le postulat est accepté par 22 voix contre 13 oppositions.

Laurent Iff, président : Nous avons presque terminé. Nous avons encore deux interpellations munies de clause d'urgence à discuter. Je vais demander au POP d'argumenter sur l'urgence relative à la suppression du service commercial des ex-SIM qui met en péril les manifestations culturelles.

Interpellation de Mme Fabienne Girardin et consorts concernant la suppression prochaine du service commercial des Ex-SI met en péril les manifestations culturelles

(voir texte page 1237)

Mme Fabienne Girardin, POP : Mesdames et Messieurs, l'urgence est demandée parce qu'il s'agit de faire entrer cette situation en vigueur au mois de septembre et d'autre part parce qu'il serait bon d'avoir des éclaircissements sur le pourquoi au fond cette assemblée n'a pas été consultée pour ces modifications. C'est aussi par rapport à la date d'entrée en vigueur, l'occasion de demander qu'un rapport soit fait sur le reclassement du personnel et les conséquences sur la vie culturelle et sociale que cela peut avoir.

M. Laurent Iff, président : Merci. La parole n'étant pas demandée, je vous propose donc de voter sur l'urgence. Ah, M. Hainard, pardon, je n'ai pas vu.

M. Pierre Hainard, vice-président du Conseil communal (Infrastructures et énergies) : M. le président, Mesdames, Messieurs, le Conseil communal accepte l'urgence et il répondra le mois prochain à l'interpellation.

M. Laurent Iff, président : Merci. Donc ça nous évite un vote, si ça vous convient. Donc le Conseil communal accepte l'urgence et décide de répondre à la prochaine séance, ce qui est son droit. Donc il n'y a pas besoin de voter. RIRES.

Nous avons la deuxième interpellation avec clause d'urgence concernant l'article paru dans la presse ainsi que l'édito du délégué aux Affaires culturelles déposé par l'UDC. Sur l'urgence, M. Parel.

Interpellation de M. Alain Parel

(voir texte page 1239)

M. Alain Parel, UDC : Merci M. le président, Mesdames, Messieurs, l'urgence est demandée, parce qu'alors de la campagne politique et d'informations qui va débiter ou qui a débuté, c'est selon, il serait bien que le Conseil communal définisse une fois pour toute, les règles de conduite du personnel de l'administration. Une ouverture de débat étant souhaitée, nous demandons donc au Conseil communal si l'urgence est acceptée et de ne traiter l'interpellation que lors de la prochaine séance. Merci.

M. Laurent Iff, président : Merci. Pour le Conseil communal, Mme Stähli-Wolf.

Mme Claudine Stähli-Wolf, conseillère communale (Affaires culturelles, sports et santé) : Le Conseil communal peut accepter l'urgence dans la mesure où des critiques relativement importantes sont faites à l'égard d'un membre de l'administration communale. Néanmoins, il ne voit pas du tout quel rapport cela peut bien avoir avec la campagne fiscale. Mais indépendamment du fait que ça n'a pas de rapport avec la campagne fiscale, il est tout à fait pensable pour le Conseil communal d'accepter l'urgence. Il est vrai que si l'ouverture du débat est demandée, ça prendra un peu plus de temps, mais il n'est plus tout à fait sûr que l'ouverture du débat soit demandée. Le Conseil communal répondrait dans ces conditions ce soir déjà.

M. Daniel Musy, soc. : M. le président, Mesdames, Messieurs. En fait, nous pensons qu'il est bien de traiter cette interpellation maintenant et nous ne demanderons pas l'ouverture du débat. Nous souhaitons que le Conseil communal puisse répondre pour que cette question de détail soit réglée.

M. Laurent Iff, président : Merci. Etant donné que le Conseil communal accepte l'urgence, je propose au Conseil communal de donner réponse à cette interpellation ce soir. Est-ce que M. Parel désire développer son interpellation ?

M. Alain Parel, UDC : Je l'ai déjà rangée ! RIRES.

M. Laurent Iff, président : Elle est suffisamment claire ! Merci alors, Mme Stähli-Wolf pour le Conseil communal.

Mme Claudine Stähli-Wolf, conseillère communale (Affaires culturelles, sports et santé) : M. le président, Mesdames, Messieurs, le Conseil communal, suite à la parution d'une présentation du travail des musées des Montagnes neuchâteloises, a reçu des remarques de deux conseillers généraux, dont M. Parel d'ailleurs, qui étaient extrêmement contrariés par l'éditorial du délégué culturel. Le Conseil communal a discuté pour pouvoir apporter une réponse à ces deux conseillers généraux. Donc un courrier va leur parvenir au-delà de la réponse que je vais d'ores et déjà vous apporter pour le Conseil communal.

Le cas de M. Wülser, donc le délégué culturel, est comparé dans les courriers qui nous ont été adressés, et pas dans l'interpellation qui vous est présentée, au cas présenté comme analogue pour lequel le Conseil communal a fait des réponses. Il s'agissait à l'époque du chargé de communication. Et il y a également eu une intervention du Conseil communal suite à une interview de retraite du responsable du Service d'hygiène et de l'environnement. Le cas de M. Wülser est différent. Il est différent parce que la position qui a été exprimée dans l'éditorial est la même que celle qui a été exprimée par le Conseil communal lors des 50 ans de la salle de Musique à l'occasion des 25 heures de musique dans cette salle. Donc il n'y a pas de divergence entre M. Wülser et le Conseil communal. Cependant, le Conseil communal admet que l'éditorial de M. Wülser est vif et que peut-être l'endroit dans lequel M. Wülser s'est exprimé n'était pas le bon support. Le Conseil communal n'a pas davantage relu les textes, mais il faut savoir que M. Wülser a piloté le dossier de cet agenda des musées de bout en bout et il a rassemblé tous les musées des Montagnes neuchâteloises pour créer pour la première fois un programme de toutes leurs expositions. C'est donc dans le cadre de son travail que cet objet qui a été publié a été présenté. C'est donc dans ses compétences de mener de tels dossiers. C'est également dans ses compétences de défendre son propre travail et le travail des Affaires culturelles.

Le Conseil communal a réfléchi à un certain nombre d'éléments pour donner un peu de corps à sa position et il a défini les bases de ce que nous pouvons dire autour de la culture. Il y a quelques paragraphes que je vais vous lire. Ce n'est pas très long, mais c'est important.

Le Conseil communal ne considère pas la culture comme une vache sacrée et estime que des économies doivent y être faites comme dans tous les secteurs d'activités de la Ville. Proposer des économies dans le domaine culturel ne saurait être considéré comme une dérive politique amenant naturellement aux excès dramatiques auxquels fait allusion le texte incriminé. L'éditorial en question ne cible aucun parti en particulier. La culture n'est pas l'apanage d'un parti ou d'une tendance politique. Elle est un bien commun dont des personnes de droite, du centre, de gauche ou sans couleur politique se sentent les dépositaires. Ensemble, ils opèrent des choix à même d'assurer l'ouverture culturelle nécessaire à la santé et à l'évolution d'une société. La culture ne doit pas représenter l'Etat, au sens général du terme,

mais la diversité des conceptions et répondre aux attentes de toute la population, ces attentes fussent-elles en contradiction avec les objectifs du pouvoir en place. La culture est ainsi un bien commun, garant du système démocratique dans lequel nous vivons, les systèmes totalitaires pratiquant une utilisation contraignante et restrictive de la culture comme de la liberté. Et le dernier point : La culture a ainsi pour première vertu d'accompagner ou de provoquer des prises de conscience ou d'empêcher des changements mettant en danger ces valeurs fondamentales.

Donc ce sont les éléments de base sur lesquels le Conseil communal est intervenu à l'occasion des 50 ans de la salle de Musique et ils ressortent également des propos qui ont été relevés dans l'éditorial de M. Wülser. Le Conseil communal dans la réponse qu'il fait par écrit aux deux conseillers généraux qui sont intervenus rappelle également quelque chose d'important. La vie culturelle doit avoir une certaine continuité. Ce n'est pas à l'occasion d'un changement politique, quel qu'il soit, que l'on peut imaginer changer complètement le système qui est en vigueur au niveau culturel. C'est très important, parce qu'il faut se rappeler que durant la législature précédente, la responsable de la culture était une représentante du parti radical. C'est en fait elle qui a ouvert tous les dossiers sur lesquels nous planchons actuellement et dont un certain nombre ont été mis en tête des programmes électoraux pour la campagne de 2004 et dont on a relevé la qualité. Je les cite sans les développer, mais la réponse qui est faite aux deux conseillers généraux de l'UDC qui sont intervenus auprès du Conseil communal sera s'ils le souhaitent à disposition d'autres intervenants. Le Naturama, Un Parc Trois Musées, la Bibliothèque de la Ville, Synergie entre les musées, Arc en Scène. Vous avez là tous les gros dossiers qui pèsent de tout leur poids dans le monde de la culture. C'est un élément très important, parce que le Conseil communal a repris tous ces dossiers et il les a adaptés à la situation financière de la Ville. Il en a suspendu certains, le Naturama par exemple. Un Parc Trois Musées, il ne l'a pas pris. Il n'a pris que l'élément de jonction entre le Musée d'histoire et le Musée d'horlogerie. Mais dans Un Parc Trois Musées, il y avait une jonction souterraine entre les trois musées. La Bibliothèque de la Ville, c'est un très grand projet à 10 millions. Le Conseil communal n'a retenu que la première étape. Pour la suite, il faut voir, parce qu'évidemment c'est vrai que nous n'avons pas les moyens. Les synergies entre les musées, c'est l'exposition Point d'eau qui a été la pierre angulaire de ce travail. Les Affaires culturelles ont continué dans le même esprit. Nous avons étendu, puisque nous avons créé des synergies avec les Musées du Locle et maintenant au niveau du RUN avec tous les musées du canton. C'est donc un dossier qui a été ouvert que nous avons repris. Arc en Scène était carrément finalisé au moment où nous avons repris la nouvelle législature cet hiver. Et puis nous avons ouvert des nouveaux dossiers bien entendu. Sur la mise en commun des Musées d'horlogerie et des Musées des Beaux-Arts de la Chaux-de-Fonds et du Locle. Nous avons ouvert également un dossier sur la mise en commun des richesses patrimoniales de tous les musées du canton. Nous avons re-réfléchi l'organisation d'Arc en Scène. C'est en discussion maintenant et nous devons ré-équilibrer les moyens alloués entre l'institutionnel et l'émergent. Encore un dossier qui avait été lancé à la précédente législature, l'inscription sur la liste de l'UNESCO.

Donc l'objectif de toute activité d'une collectivité publique tous partis confondus doit être de permettre à la culture de vivre. Permettre à la culture de vivre, cela veut

dire aujourd'hui faire des économies, c'est vrai. Mais elles doivent être faites dans l'esprit que la culture puisse vivre. Or certains discours ont remis en cause la culture dans son sens profond, en particulier à l'occasion du dépôt du référendum fiscal. C'est là que je trouve la jonction avec votre défense de l'urgence, M. Parel. Certaines choses ont été dites sur la valeur des musées et les décisions que nous avons prises qui n'avaient pas de profondeur. Elles n'avaient pas de profondeur. Elles ont été dites. Elles ont été publiées dans la presse. Elles ont été défendues à la radio. Elles ont été défendues à la télévision. Elles ont été données à toute la population du canton. Et elles présentent le risque de faire oublier que, même si nous devons faire des économies dans la culture, la culture doit conserver son rôle de miroir. Elle doit nous aider à lutter. Elle ne doit pas être considérée comme une ennemie. C'est quelque chose d'important que le Conseil communal défend profondément. Il ne le défend pas comme institution, il le défend parce que c'est le sens même de la culture. Or la culture a subi des attaques. Et quand on attaque, on prend des risques. Et parmi ces risques, est venue la réponse de M. Wülser qui a voulu défendre son travail, qui a voulu défendre la culture, qui a voulu défendre ce que font les musées, travail qui est remarquable dans les Montagnes neuchâteloises, et vous aurez sûrement l'occasion de le voir quand vous feuillerez (je crois qu'on dit comme ça) la présentation de ce programme dans lequel se trouvait l'éditorial contesté.

Je souhaiterais terminer par cela en disant que le délégué culturel fournit un travail de grande qualité. Il mène avec le Conseil communal des réformes très importantes dans le domaine culturel. C'est lui qui les pilote et il appuie le Conseil communal. En matière muséale, il a fait un très beau travail avec les musées des Montagnes neuchâteloises. Il a présenté ce travail avec un éditorial vif, nous l'admettons, néanmoins, nous vous conseillons de regarder le reste de l'opuscule qui vaut aussi le déplacement.

M. Laurent Iff, président : Merci. L'interpellateur est-il satisfait ?

M. Alain Parel, UDC : Non, non du tout.

M. Laurent Iff, président : Merci ! Sur ce, je lève la séance et je vous souhaite une bonne nuit !

La séance est levée à 23h.30.

*Le président :
Laurent Iff*

*La secrétaire :
Ariane Pizzolon-Mathys*

*La secrétaire-rédactrice :
Caroline Brand*