



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.

Éléments 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 PARTICULIERES

A. Indemnité mensuelle d'accompagnement

Art. 7

1. Principe

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

2. Montant

²Son montant correspond au dernier traitement mensuel touché.

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

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.

4. Fin anticipée

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

A. 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