

<p style="text-align: center;"><b>Rapport de la sous-commission du budget 2007</b> <b>Dicastère de Monsieur Laurent Kurth</b></p>
---

### **Composition de la sous-commission**

Monsieur Didier Capit (SOC)  
Monsieur Jean-Charles Legrix (UDC)  
Madame Sylvia Morel, rapporteur (PRD)

La sous-commission s'est réunie mardi 24 octobre 2006 de 9h00 à 17h30.

Les personnes rencontrées :

Monsieur Olivier Santschi, administrateur de la caisse de pensions  
Madame Ioana Niklaus, cheffe du service des ressources humaines  
Monsieur René Barbezat, chef du service financier  
Monsieur Paul-Etienne Montandon, chef du service de l'hygiène et de l'environnement  
Madame Frédérique Steiger-Béguin, urbaniste communale  
Monsieur Denis Clerc, architecte communal  
Madame Caroline Choulat, cheffe du service économique

Nous remercions les personnes ci-dessus de leur disponibilité durant cette journée. Chacun a présenté son service en nous expliquant les principaux dossiers ouverts et les enjeux qu'ils représentent pour notre commune. Nous avons pu constater que de profondes mutations sont en cours.

La sous-commission a commencé son travail par une visite du bâtiment Serre 23 afin de constater comment le crédit voté a été utilisé. Il s'agit d'une rénovation très légère. Les sols sont très disparates et de mauvais goût. Quant au bâtiment extérieur, il est en mauvais état, les fenêtres sont vétustes.

Au niveau du fonctionnement les collaborateurs sont satisfaits de ce déménagement, mais il est à craindre qu'un nouveau crédit nous soit demandé pour finir une réhabilitation complète de ce bâtiment.

### **Caisse de pensions**

Nous avons passé presque toute la matinée à prendre connaissance du dossier d'information fait par M. Santschi sur la CPC, dossier qui répond au postulat libéral-radical du 23.11.2004.

La majeure partie des points soulevés dans le postulat représente des éléments qui doivent entrer en ligne de compte dans les discussions pour la création d'une caisse unique dans le canton de Neuchâtel.

La création de cette caisse unique va être très difficile à réaliser car chaque ville et le canton doivent donner leur accord. Il n'y a pas d'autorité supérieure qui pourrait imposer à tous une ligne de conduite.

Le rapport de M. Santschi est annexé à notre rapport.

En bref, voici nos commentaires sur ce rapport :

- **Point 1** : Il reste encore 12 personnes qui bénéficient ou bénéficieront de l'ancien système de prévoyance professionnelle des Conseillers communaux à charge de la Ville (dépendance annuelle).
- **Point 2** : Le fait d'avoir un taux de cotisations unique quel que soit l'âge du personnel affaiblit notre caisse en cas de forte mutation du personnel jeune (sujet technique en lien avec l'application de la LFLP).
- **Point 4** : Le maintien de l'âge de la retraite à 60-62 ans pose plusieurs problèmes à savoir :
  - o Le citoyen peut considérer qu'il s'agit d'un privilège injuste.
  - o Pour le personnel, le fait de devoir arrêter de travailler si vite a pour conséquence une rente beaucoup trop faible car les mieux lotis touchent le 50% de leur salaire et ne reçoivent pas encore leur rente AVS.
  - o Pour le Conseil communal, l'âge de la retraite à 60-62 ans permet de faire des économies de salaire en engageant plus vite des jeunes à un salaire moins élevé.  
En changeant l'âge de la retraite, la commune pourrait faire des économies si elle change le taux de rente annuel qui est aujourd'hui de 1.35%. Il faudrait qu'il soit de 1.25% sans quoi l'avantage financier est nul.
- **Point 5** : Aujourd'hui, le calcul de la rente se fait en pourcent acquis sur le dernier salaire. Ce système peut poser problème pour des personnes qui ont une forte croissance de leur salaire en fin de carrière. En effet, ils n'ont pas cotisé suffisamment en début de carrière et touchent une rente qu'ils n'ont pas entièrement financée. Si l'on choisit la primauté des cotisations, la rente est calculée en fonction des apports effectifs de l'employé, des intérêts et des éventuelles améliorations. Ainsi la caisse n'a pas de surprise et ne versera jamais plus que ce qui a été cotisé.
- **Point 6** : La cotisation n'est pas paritaire. En 2006, l'employé paye 100 et les employeurs 145. Si l'on baissait la cotisation de la Ville, il faudrait augmenter celle des employés sans quoi il ne serait plus possible de donner 1.35% de taux de rente.  
Néanmoins, une réflexion doit être faite pour au moins les deux ans à venir. Notre caisse de retraite aura, dans une caisse unique, une fortune bloquée de 130 millions, qui doit légalement profiter aussi bien

aux assurés qu'aux employeurs, car notre caisse est plus saine (taux de couverture de 94%) que celle d'autres villes et du canton. Ainsi en réduisant la cotisation de 8% à 7% et en passant la cotisation de l'employeur à 130 ou 110 par exemple, nous réduirions la fortune bloquée et les charges de fonctionnement de notre ville pour 2007 et 2008. Ce n'est évidemment pas l'idéal mais cela nous permettrait d'améliorer les budgets 2007 et 2008 en attendant que les restructurations de nos services ne se traduisent par des économies substantielles.

La bourse étant excellente en ce moment, il se peut même qu'en fin d'année, malgré cette stratégie, notre couverture augmente encore et par conséquent notre fortune bloquée aussi.

### **Service des Ressources humaines**

En deux ans le personnel de l'administration de la Ville de La Chaux-de-Fonds s'est réduit de 29.45 postes à plein temps. Cette réduction ne se traduit pas toujours en réduction de dépenses car il s'agit parfois de regroupement avec le canton ou avec Le Locle et la charge salariale se transforme en factures à payer.

Tous les engagements et mouvements des effectifs (diminution ou augmentation du taux d'activité) passent par le service des ressources humaines qui donne son avis au Conseil communal et ensuite le Conseil communal donne son accord ou non.

La situation financière de la Ville et les restructurations inquiètent le personnel. Il en résulte une augmentation des situations conflictuelles. D'autre part, les départs augmentent depuis six mois ce qui complique forcément le travail mais qui peut financièrement nous rendre service.

Des cours de formation à l'encadrement du personnel ont été organisés cette année pour 110 cadres de l'administration.

L'absentéisme est toujours un gros souci. De nouvelles timbreuses vont être installées car toutes les absences ne sont pas signalées par les chefs au SRH. Dès 2007, un suivi informatique des absences sera disponible et, sur cette base, il y aura lieu de réagir pour éclaircir la problématique des absences. Mise en place d'actions préventives : s'agit-il des conditions de travail (une contribution de solidarité de 2.5% est par exemple prélevée en 2006), du rythme élevé de travail, du non-respect de la sécurité, des conditions de stress, etc ?

Le SRH a une charge de travail très lourde car il a été responsable de l'implantation du DECF (voir annexes) et est ou sera impliqué dans toutes les réorganisations de services à savoir la police, les soins dentaires, le contrôle des habitants, l'économat, l'administration des écoles, la bibliothèque, les musées, le SIC, la conciergerie, etc.

Les conditions salariales pour 2007 sont en cours de négociations avec le syndicat. La commission a pu prendre connaissance des propositions du Conseil communal dans ce cadre.

Une pyramide des âges nous est remise pour voir comment se répartit le personnel communal.

### **Service financier**

Nous n'avons pas abordé l'évaluation des contributions car de nouveaux chiffres seront disponibles pour notre prochaine séance plénière et que, de toute façon, ce sujet intéresse l'ensemble de la commission.

Il semble que le contentieux ne s'améliore pas vraiment. Le seul point positif pour notre ville est que notre risque de perte se calcule sur une masse d'impôts à encaisser plus petite puisque nous avons passé de 100% à 70%.

La problématique des assurances est fort inquiétante. Le désordre est tel que la Ville a préféré demander à un courtier en assurances de revoir l'ensemble des polices. Cette situation est due au fait que :

- personne dans l'administration n'avait de réelle vision globale des polices, chaque service gérant ses propres risques de manière autonome;
- les compagnies d'assurance n'ont pas apporté le soutien que l'on pouvait attendre, notamment dans l'analyse des risques et dans la réduction possible du nombre de polices.

Le choix d'un courtier a pour conséquence que les agents de la région n'encaissent plus de commissions, ce qu'ils n'apprécient pas, même si la chambre cantonale des agents généraux n'a pas fait de proposition concrète à la Ville pour s'occuper de ce dossier bien qu'elle ait été sollicitée.

Le conseil communal n'exclut pas, d'ici quelques années, de travailler avec les agents de la région lorsqu'il y verra plus clair dans ce dossier et que la situation sera régularisée avec une organisation et des procédures durablement fonctionnelles.

Un document relatif à l'évolution de l'effectif de ce service est annexé au rapport.

## **Réorganisation des services 750 Urbanisme, 760 Police du feu et des constructions, 810 SHE-hygiène et 811 SHE-environnement et laboratoire**

Ces quatre services figurent pour le moment séparément dans le budget 2007 que nous avons reçu mais une réorganisation complète de ces services est en cours.

La volonté de regrouper les services en grandes entités, des suppressions de postes déjà effectives et des départs annoncés et un fonctionnement trop éclaté au sein des entités ont conduit le Conseil communal à proposer une refonte des services présentée dans l'organigramme annexé au rapport.

Cet organigramme prévoit un responsable de l'urbanisme et de l'environnement qui supervisera cinq entités dont les activités sont différentes.

Le laboratoire qui fait partie du service 811 sera transféré chez SIM SA. Ce transfert ne représente pas une économie pour la Ville car celle-ci a besoin du soutien d'un laboratoire. Elle recevra des factures pour toutes les prestations demandées. L'objectif de ce transfert est de consolider la situation du laboratoire en y regroupant tous les mandats de la même nature et de l'intégrer à SIM SA, comme l'est le laboratoire de la Ville de Neuchâtel au sein des SI.

### **Quelques informations de détails**

- des aménagements urbains à la Place de la Gare, dans la ville ancienne et des pistes cyclables aux abords des collèges sont à l'étude,
- des plans de quartiers, notamment aux Prés-verts et à Esplanade sont à l'étude,
- des plans spéciaux pour le projet des CFF et de la zone commerciale des Eplatures sont à l'étude.

### **Service économique**

La fonction de la cheffe du service économique pourrait être intégrée au DEN (service cantonal) dès le 1<sup>er</sup> janvier 2007. Le DEN aurait une antenne à la Chaux-de-Fonds.

Dès l'année prochaine, les entreprises qui sont intéressées à s'implanter dans notre ville seraient reçues chez nous par le DEN.

Grâce à cette nouvelle organisation, notre représentante sera donc au courant de tout ce qui se passe dans le canton en matière de promotion économique ce qui sera fort utile à notre Conseil communal.

L'implantation de nouvelles entreprises dans notre ville connaît un essor très satisfaisant puisque des entreprises telles que FKG dentaire, Breitling, Cartier, Hader, Jaquet-Droz, Compli-time, Neode, Swatch Group construisent des bâtiments et investissent ou souhaitent le faire très prochainement.

Le rapporteur  
Sylvia Morel

30.10.2006

- Annexes :**
- Note de la Caisse de pensions
  - Note du Service des ressources humaines + Pyramide des âges + Etat des effectifs 2005-2006 + Evolution des effectifs par service
  - Note du Service financier
  - Organigramme SUE