



Commune de Val-de-Ruz

Conseil communal

DEMANDE D'AUGMENTATION D'UN POSTE DE FORESTIER BÛCHERON DE 0.4 À 1.0 EPT

Rapport au Conseil général

Version : 1.0 - 257514

Date : 07.09.2016

Révisions

Date	Version	Description	Auteur
18.01.2016	0.1	Création du document	GL/AP
18.02.2016	0.2	Modification du document	AP
08.06.2016	0.3	Modifications	NT
28.07.2016	0.4	Modification à la suite du préavis RH	JB/NT
10.08.2016	0.5	Première lecture du document	CC
07.09.2016	1.0	Adoption du document	CC

Table des matières

1	Introduction	5
2	Bref rappel des faits	5
3	Situation actuelle et perspectives.....	6
3.1	Situation actuelle	6
3.2	Perspectives	6
4	Appréciation et objectifs.....	7
4.1	Appréciation du chef du dicastère	7
4.2	Objectifs	7
5	Organisation.....	8
5.1	Organisation d'une équipe forestière	8
5.1.1	Organisation d'une équipe forestière : modèle complet.....	8
5.1.2	Organisation d'une équipe forestière : modèle intermédiaire	8
5.1.3	Organisation d'une équipe forestière : modèle minimal.....	8
5.2	Nouvelle organisation et volonté.....	9
6	Tâches actuelles et futures de l'équipe forestière pour la commune	9
6.1	Coûts de la mesure en termes de salaire	11
6.2	Coûts de la mesure en termes de matériel	11
7	Calendrier et planification	12
7.1	Calendrier	12
8	Conséquences financières	12
8.1	Impact financier sur le traitement salarial du personnel	12
8.2	Estimation du rendement financier de la personne employée.....	13
8.3	Modification du budget d'exploitation	13
9	Impact sur le personnel communal	14
9.1	Classe salariale	14
9.2	Effectif communal	14
9.3	Préavis de l'administration des finances	14
10	Vote à la majorité simple du Conseil général	14
11	Conclusion.....	15
12	Projet d'arrêté.....	16
13	Annexes.....	17
13.1	Autres exemples d'équipes forestières communales et cantonales dans le canton de Neuchâtel – situation novembre 2015.....	17
13.1.1	Equipes communales	17
13.1.2	Equipes de l'Etat.....	17
13.2	Analyse et comparaison de la situation actuelle et future vue par le garde- forestier responsable (A. Pochon).....	18
13.3	Sécurité	18

13.4	Technique	18
13.5	Formation	19
13.6	Absences, vacances	20
13.7	Organisation	20
13.8	Travaux	20
13.9	Extrait des directives CFST travaux forestiers et lien	21

Liste des abréviations principales

Abréviation	Signification	Abréviation	Signification
CFC	<i>Certificat fédéral de capacité</i>	Fobu	<i>Forestier-Bûcheron</i>
CFST	<i>Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail</i>	ha	<i>hectare</i>
EFS	<i>Economie forestière suisse</i>	st	<i>stères</i>
EPT	<i>Equivalent plein temps</i>	sv	<i>sylves</i>
FE	<i>Formation élémentaire</i>		

Madame la présidente,
Mesdames les conseillères générales, Messieurs les conseillers généraux,

1 Introduction

Actuellement, l'effectif de l'équipe forestière communale compte 2.4 EPT. En février 2016, M. Jean-Bernard Flury qui occupait un poste à 40% a fait valoir son droit à la retraite. D'une part, il est difficile d'engager un nouvel employé à ce taux, d'autre part, cette personne, qui devra être habilitée à encadrer un apprenti, ne peut assurer cette tâche seule. Enfin, les exigences de sécurité des chantiers forestiers nécessitent des équipes plus importantes et l'effectif actuel ne permet plus d'assurer l'exécution de certains travaux à l'interne. Pour ces raisons, le Conseil communal et l'unité administrative des forêts souhaite augmenter ce poste à 100% pour arriver à 3 EPT.

Par ailleurs, le développement du service forestier doit permettre d'effectuer des travaux de bûcheronnage et des soins culturaux sur les autres cantonnements communaux. De même le service à la population, comme la livraison de bois de feu, l'abattage hors forêt, la fabrication de produits tels que piquets, bûches, ainsi que l'entretien du réseau des sentiers forestiers pourront être étendus à l'ensemble de la commune.

Enfin, il est impératif d'augmenter le pourcentage de ce poste afin de le rendre plus attractif sur le marché du travail, nous permettant ainsi d'avoir un plus grand choix de candidats de valeur.

2 Bref rappel des faits

Avant la fusion, l'équipe forestière sise à l'Est du Val-de-Ruz travaillait principalement pour les Communes de Dombresson, de Villiers et du Pâquier. Ses principales activités étaient le bûcheronnage, les soins culturaux, l'entretien des chemins et le service de bois de feu.

Au 1^{er} janvier 2013, lors de la fusion des Communes, Val-de-Ruz est devenue la plus grande Commune forestière du canton de Neuchâtel, avec 3'200 ha de forêts et pâturages boisés sur les 6'391 ha au niveau de l'arrondissement.

Le service forestier s'est alors organisé en quatre cantonnements, avec à leur tête un garde-forestier :

Cantonement NORD : Christian Lüthi
Cantonement SUD : Robert Huggler
Cantonement EST : Denis Niederhauser remplacé par Antoine Pochon en 2015
Cantonement OUEST : François Vuillemez

Le garde-forestier du cantonnement EST a repris l'équipe forestière qui est composée des collaborateurs suivants :

- M. Marc Matile ouvrier forestier, formation élémentaire (100%)
- M. Maxime Cuche forestier bûcheron CFC (100%)

- à repourvoir forestier bûcheron CFC (40%)

Depuis la fusion et par soucis de proximité, l'équipe forestière poursuit principalement ses travaux de coupe de bois sur le cantonnement EST. Elle est, en revanche, appelée à travailler sur les autres cantonnements pour des travaux plus particuliers tels que des interventions pour le Parc régional Chasseral, l'abattage sur le sentier des Pionniers, l'entretien du toit de la Guillemette, etc. et principalement pour des chantiers où l'engagement d'entreprises privées serait trop onéreux.

Les travaux pour d'autres unités administratives ont aussi augmenté : taillage des haies, remplacement de chenaux, coupe et élagage d'arbres à l'interne.

3 Situation actuelle et perspectives

3.1 Situation actuelle

- Monsieur Jean-Bernard Flury a pris sa retraite en février 2016. Actuellement, ce poste vacant à 40% est difficilement remplaçable (nous en avons fait l'expérience lors de l'école de recrue de Maxime Cuche), car le choix des candidats est limité. De plus, en travaillant uniquement deux jours par semaine, le suivi d'un chantier de longue durée est délicat ;
- Maxime Cuche a été engagé à 100% à la fin de son apprentissage ; il est le seul forestier bûcheron avec CFC dans l'équipe actuelle. En fonction depuis seulement deux ans, il ne possède pas encore l'expérience nécessaire pour gérer et diriger une équipe de façon optimale, ni pour assurer l'encadrement d'un apprenti ;
- Marc Matile est titulaire d'une attestation de formation élémentaire (FE). Ouvrier bûcheron à la Commune depuis août 2011, Marc Matile devient de plus en plus autonome dans les coupes de bois. Néanmoins, il ne peut pas s'occuper d'un apprenti ou gérer un chantier ; de par sa formation élémentaire, il a encore lui-même besoin de conseils et de suivi.

3.2 Perspectives

L'unité administrative des forêts a la volonté d'engager un apprenti forestier bûcheron à partir de la rentrée prochaine (août 2017) et ainsi pérenniser la formation de ce métier au sein de la Commune. Il est à relever que lorsque Jean-Bernard Flury travaillait à 100%, plus de 22 apprentis ont été formés sous sa responsabilité et ont tous réussi leur apprentissage.

Le départ de Jean-Bernard Flury rend la situation critique pour la réalisation de certains travaux forestiers surtout du point de vue de la sécurité. Par exemple, nous ne pourrions pas, en cas d'absence de Maxime Cuche, réaliser des travaux forestiers comportant des dangers particuliers, comme des travaux d'abattage ou même des travaux avec la tronçonneuse (Art. 3.2.6 de la CFST n° 2134, annexe 3). Les règles vitales de travail en forêt édictées par la SUVA ainsi que les directives de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST) demandent, pour des travaux forestiers, la présence obligatoire de deux personnes sur un chantier dont un forestier bûcheron CFC pour en respecter les règles de sécurité.

Afin de rester en conformité avec ces règles et de pouvoir assumer la charge de travail au quotidien, la présence de deux forestiers bûcherons CFC représente un minimum pour l'équipe forestière. C'est ce qui pousse l'unité administrative des forêts à proposer de remplacer le 40% de Jean-Bernard Flury par un forestier bûcheron CFC à 100%.

Il faut aussi considérer que le garde-forestier de cantonnement, M. Antoine Pochon, est très motivé à développer une équipe performante et formatrice, avec pour objectif d'améliorer les produits et les prestations pour la collectivité publique (bois de feu, sapin de Noël, bassins, bancs tables, etc.).

4 Appréciation et objectifs

4.1 Appréciation du chef du dicastère

Dans la situation à venir, sans remplacement de ce poste, la question du maintien ou non de l'équipe forestière devrait être envisagée, tout comme la formation d'un apprenti.

L'engagement de ce dernier pourrait néanmoins être possible mais dans un cadre précaire. Des stages complémentaires dans des entreprises formatrices seraient alors à prévoir.

Actuellement, sur l'arrondissement forestier du Val-de-Ruz, une seule entreprise est en mesure de promouvoir la formation de forestier bûcheron. En comparaison cantonale, les places d'apprentissage font cruellement défaut. (voir <http://www.ne.ch/autorites/DDTE/SFFN/forets/Documents/EntreprisesFormateurs.pdf>).

4.2 Objectifs

Le principal objectif, avec l'engagement d'une personne à 100%, est d'atteindre les buts d'une entreprise formatrice de qualité reconnue dans le milieu forestier. Un des souhaits du Conseil communal est de promouvoir toutes les professions représentées au sein de notre collectivité. Notre Commune possède le plus grand massif forestier du canton de Neuchâtel, il est dès lors important à nos yeux de remplir cet objectif.

D'autres aspects importants seraient aussi améliorés, notamment :

- la sécurité des chantiers et l'organisation des secours en cas d'accidents ;
- l'organisation de l'équipe et des chantiers serait simplifiée par la présence de quatre personnes, pour autant que l'on engage un apprenti, dont deux qualifiées (M. Cuche et le futur bûcheron), sachant qu'Antoine Pochon ne peut pas être présent en permanence sur les chantiers avec l'équipe ;
- la planification des vacances et des absences serait simplifiée et il ne serait plus nécessaire de prévoir une réserve de travaux « sans danger » pouvant être réalisés par une personne seule ;
- une gamme plus large des produits forestiers pourrait être proposée (bancs, tables, bassins, etc.) ;

- certains travaux pourraient être effectués sur les autres cantonnements ou dans les unités administratives à des coûts moins élevés. L'équipe forestière pourrait ainsi intervenir en soutien aux travaux publics ou aux concierges en hiver lors de fortes précipitations (dénéigement des bornes hydrantes (BH), escaliers et coupes de bois au fond du vallon).

5 Organisation

5.1 Organisation d'une équipe forestière

Il existe trois sortes de modèle en termes d'organisation d'équipes forestières :

5.1.1 Organisation d'une équipe forestière : modèle complet

Dans le **modèle le plus complet**, l'équipe est dimensionnée et équipée de manière à pouvoir faire face aux pointes de travail que représentent les périodes de coupes de bois (6 mois automne/hiver). L'équipe est par conséquent surdimensionnée pour les périodes plus creuses printemps/été. Une diversification des tâches est alors nécessaire sous la forme de travaux publics, travaux de paysagistes, etc. Cette diversification comporte un risque de concurrence (parfois mal perçue) avec les professionnels des branches concernées. Ce modèle complet d'organisation est souvent rencontré dans les cantons de Fribourg ou en Valais.

5.1.2 Organisation d'une équipe forestière : modèle intermédiaire

Le **modèle intermédiaire** est le plus fréquent dans le canton de Neuchâtel. Une équipe est composée d'un garde-forestier, de deux forestiers bûcherons et d'un à deux apprentis. Cette équipe n'est pas surdimensionnée pour les mois d'été lorsqu'il s'agit notamment de prodiguer les soins à la jeune forêt. Lors de travaux hivernaux, c'est-à-dire lors de grandes coupes de bois, elle fait appel à des entrepreneurs privés.

5.1.3 Organisation d'une équipe forestière : modèle minimal

Dans le **modèle minimal**, seul un garde-forestier est engagé. Il organise la gestion de la forêt, exécute lui-même des tâches moindres en forêt, mandate des entreprises privées pour l'exécution des travaux et règle les questions administratives.

Au Val-de-Ruz, le modèle d'organisation se retrouve entre le modèle minimal (cantonnements SUD, OUEST et NORD) et le modèle intermédiaire (cantonement EST). Ce dernier a notamment l'avantage d'éviter à la Commune de s'équiper de lourdes machines professionnelles qui seraient sous-utilisées lorsque les coupes de bois sont terminées. Il garantit en même temps aux entreprises privées un volume d'affaires suffisant pour s'équiper de manière performante.

5.2 Nouvelle organisation et volonté

Si l'on part sur le modèle intermédiaire, la fonction de formateur (maître d'apprentissage) serait à la charge d'Antoine Pochon qui est en possession du brevet et possède, de par son parcours, d'excellentes connaissances.

En cas d'engagement d'une personne supplémentaire, celle-ci devra principalement s'occuper, en plus des travaux habituels, de la formation et du suivi du ou des apprentis sur le terrain. Elle devra dans la mesure du possible être ou devenir moniteur EFS. L'avantage de cette compétence supplémentaire permettra un apport financier et une formation continue gratuite. En effet, en plus de la rétribution touchée pour les cours donnés, le moniteur participe à une formation continue obligatoire et rétribuée. De plus, la connaissance reçue lors de cette journée peut être prodiguée à l'équipe.

La personne engagée aura la responsabilité de l'organisation des chantiers et assurera la conduite de l'équipe en partenariat (collaboration) avec le garde-forestier responsable. Ses connaissances extra-forestières pour la réalisation de travaux bois hors forêt sont également une condition au bon fonctionnement de l'équipe.

Quant à Maxime Cuhe, il pourra suppléer cette personne pour la formation des apprentis. Il aura pour tâche de perfectionner Marc Matile dans les travaux de bûcheronnage.

Les compétences recherchées chez le futur collaborateur sont les suivantes :

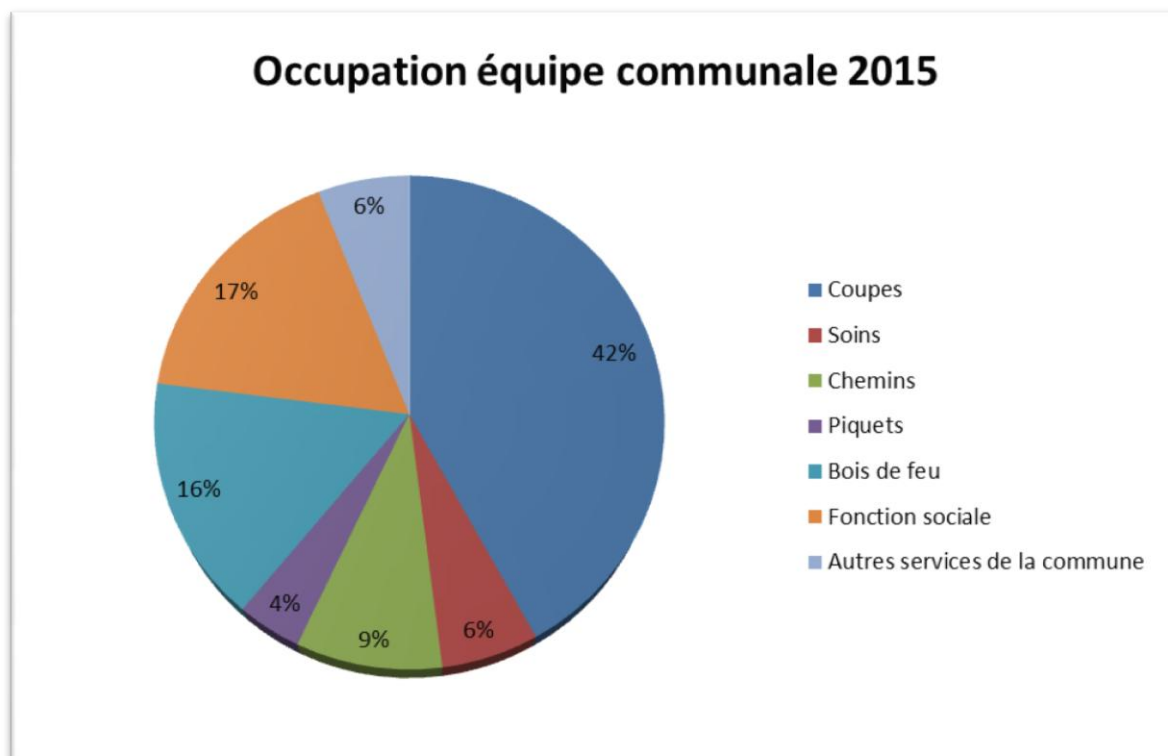
- expérience dans l'organisation de chantiers ;
- expérience dans les travaux pour tiers (génie forestier, constructions en bois, taille d'arbres, sculptures, etc.) ;
- expérience dans la gestion d'équipe et la formation d'apprentis ;
- brevet de formateur en entreprise (facultatif) ;
- moniteur EFS (facultatif) ;
- expériences de travail dans diverses entreprises.

Pour l'instant, l'équipe actuelle ne possède pas l'ensemble de ces compétences. Elles nous paraissent essentielles pour le bon développement des futures tâches et pour la formation d'apprentis forestier-bûcheron.

6 Tâches actuelles et futures de l'équipe forestière pour la commune

Ci-dessous, vous trouvez la liste des travaux que l'équipe forestière accomplit. La répartition du temps de travail est reprise du programme de contrôle des présences Timelead, pour les heures productives (1'500 h/an), les quelques activités marginales (formation, journée verte) ayant été regroupées dans les activités principales :

Travaux actuels	% actuel s/année	Travaux futurs
Coupes de bois cantonnement EST : (3'500 sv/année, 1'500 sv/personne/an) → 50% volume martelé - Appuis aux martelages	42%	4'500-5'000 sv cantonnement EST. 300-400 sv autres cantonnements (surtout en hiver).
Soins culturaux cantonnement EST : - Plantation forestière	6%	Augmentation des surfaces dans le cantonnement EST et étroite collaboration avec les autres cantonnements.
Entretien et réfection des chemins cantonnement EST : - Mise à jour des gabarits - Inventaire - Mise à jour du parcellaire forestier	9%	Plus de collaboration avec les autres cantonnements.
Fabrication et vente : - Piquets de clôture, bassins, etc. (actuellement produit marginal)	4%	Production et vente de différents produits en bois sur commande, dans les foires et marchés de la région. → recettes supplémentaires et service forestier plus présent sur le territoire.
Bois de feu : - Fabrication, vente et service de livraison - Cantonnement EST (env. 250-300 st) - Vente de sapin de Noël	16%	Meilleure coordination de la vente et centralisation de la livraison pour les autres cantonnements (env. 400 st).
Fonction sociale de la forêt : - Appui à l'organisation de visites et manifestations en forêt (avec Parc Chasseral) - Entretien des cabanes et des places de pique-nique, des sentiers didactiques - Entretien des machines et locaux - Livraison des sapins de Noël à l'interne	17%	Coopération avec Parc Chasseral en augmentation. Possibilité de reprendre l'entretien des constructions en bois, par ex. bancs, places de pique-nique, place de jeux, ponts, sur la totalité du territoire communal.
Travaux pour d'autres services communaux : - Déneigement (BH et escaliers en cas de fortes précipitations) - Taille d'arbres et dessouchage hors forêt - Construction (ex. portes, barrières, etc.) - Plantation d'arbres hors forêt - Suivi des TIG (travaux d'intérêt généraux)	6%	Augmentation de la collaboration avec les autres unités administratives pour l'entretien des infrastructures communales en bois. Construction uniquement de bancs et de quelques jeux.
TOTAL	100%	



6.1 Coûts de la mesure en termes de salaire

	Traitement annuel	Charges sociales 24.59%	Total
Traitement à 100%, classe 5 - échelon 1	66'824.55	16'432.15	83'256.70
Traitement à 100% classe 5 - échelon 5	72'008.95	17'707.00	89'715.95
Traitement à 100, classe 5 - échelon 10	78'165.75	19'220.95	97'386.70

En regard du tableau figurant au chapitre 8.1 et du planning, aucune augmentation n'aura lieu en 2016. Il sera cependant nécessaire d'adapter le budget 2017 avec une augmentation de l'ordre de CHF 50'677.

6.2 Coûts de la mesure en termes de matériel

Le nouveau dimensionnement de l'équipe nécessitera une dépense raisonnable. Il s'agira principalement d'équiper le futur collaborateur. Elle se présente de la manière suivante :

Matériel	Quantité	CHF
Equipement de sécurité complet - vêtements	1	1'660
Achat de matériel – tronçonneuse, merlin, tourne bois, etc.	1	4'000
Petites fournitures – limes, chaînes, essence	1	2'500
Total		8'160

7 Calendrier et planification

7.1 Calendrier

07.09.2016	Validation du rapport par le Conseil communal
26.09.2016	Acceptation du projet par le Conseil général
01.10.2016	Mise en postulation
21.10.2016	Retour des offres
01.11.2016	Audition des candidats
01.03.2017	Entrée en fonction

8 Conséquences financières

8.1 Impact financier sur le traitement salarial du personnel

Si l'on tient compte du montant figurant au budget pour le 0.4 EPT sur l'année 2016 et que l'on estime que le nouveau collaborateur se trouve en classe 5, échelon 5, il faudra augmenter la charge salariale de CHF 50'677 pour compenser la différence d'un poste de 0.4 EPT à 1 EPT.

	Traitement annuel y compris charges sociales au taux de 40%	Traitement annuel y compris charges sociales au taux de 100%
Traitement de M. Flury classe 6-échelon 6	39'039	97'597
Traitement à 100% classe 5-échelon 5	35'886	89'716
Différence à trouver	50'677	

8.2 Estimation du rendement financier de la personne employée

Le tableau ci-dessous représente la diminution de charges dans le compte d'exploitation qui serait compensée dans le salaire du futur collaborateur à 100% - classe 5, échelon 5, en prenant en compte les travaux forestiers dits de production selon le tableau du chapitre 6.

Une estimation des coûts restants à charge pour la Commune est évaluée à CHF 13'340.95. Cette évaluation tient compte des volumes exploités ou des heures productives qui sont, pour certains travaux, effectués par des entreprises privées. Il s'agira de les déduire du compte d'exploitation.

Dans les domaines internes, le coût horaire est identique aux entreprises privées afin de prendre en compte les heures non productives et les amortissements.

Un accroissement des gains est aussi à prévoir par l'augmentation des travaux de coupes dans les forêts communales et surtout par la progression du rendement grâce aux compétences et synergies que la nouvelle personne amènera.

Des produits et des prestations supplémentaires sont aussi à envisager, ce qui présage des nouvelles recettes.

Le traitement des salaires représenté ci-dessous tient compte de la classe la plus basse (peu d'expérience) à la plus expérimentée en rapport avec le poste et l'âge souhaité. Toutefois, une personne d'une quarantaine d'année se situera entre l'échelon 5 et 10.

<i>Traitement 100% - charges sociales incluses</i>	<i>Classe 5 échelon 1</i>	<i>Classe 5 échelon 5</i>	<i>Classe 5 échelon 10</i>
Salaire de base	83'256.70	89'715.95	97'386.70
Coupes de bois exploitation de 1'000 m ³ à CHF 43/m ³	-43'000	-43'000	-43'000
Soins culturaux 90h à CHF 60/h	-5'400	-5'400	-5'400
Entretien et réfection de chemin 135h à CHF 53/h	-7'155	-7'155	-7'155
Fabrication de piquets et autres produits 60h à CHF 60/h	-3'600	-3'600	-3'600
Bois de feu 240h à 53/h	-12'720	-12'720	-12'720
Travaux pour autres services 90h à CHF 50/h	-4'500	-4'500	-4'500
<i>Total à charge pour la Commune</i>	<i>6'381.70</i>	<i>13'340.95</i>	<i>21'011.70</i>

8.3 Modification du budget d'exploitation

Ce total à charge pour la Commune pourrait, en partie, être imputé à une rubrique travaux de type « social » tels que l'accueil de classes en forêt, la formation interne ou tous les autres travaux qui

seraient effectués sans équipe communale. De ce fait, nous ne l'avons volontairement pas déduit du tableau ci-dessus.

Pour le moment, il n'y a pas de refacturation entre unités administratives.

Il est également à noter que le compte d'exploitation des forêts serait diminué au niveau des frais de coupes ce qui en termes de gestion ne modifie en rien le montant total du budget.

9 Impact sur le personnel communal

9.1 Classe salariale

A la suite de la description de fonction, l'engagement d'un forestier bûcheron qualifié et expérimenté est en classe 5, l'échelon étant déterminé en fonction de l'âge et de l'expérience.

Le présent projet engendre une augmentation de l'effectif et des charges salariales du personnel communal, mais les charges financières estimées au tableau 8.1 peuvent être absorbées dans le budget ordinaire de la commune.

9.2 Effectif communal

L'augmentation d'effectif sera de 0.6 EPT.

Si l'on prend en compte la reprise du personnel de l'administration des eaux par Viteos SA soit une diminution de 4.5 EPT, la variation finale en termes d'effectif communal serait alors de 3.9 EPT.

9.3 Préavis de l'administration des finances

Sans reprendre chaque tableau du rapport en détail, l'administration des finances se base sur une estimation des différents montants présentés pour établir le tableau synthétique suivant :

Genre de coût	Budget 2016	Budget 2017	Ecart
Variation salariale (8.1)	CHF 40'000	CHF 100'000	CHF 60'000
Matériel (6.2)	CHF 0	CHF 10'000	CHF 10'000
Economies s/travaux (8.2)	CHF 0	CHF -50'000	CHF -50'000
Augmentation nette			CHF 20'000

Il est clair que les montants ci-dessus sont une estimation. Cependant, cela permet de vérifier de manière résumée que les différentes explications du service forestier sont correctes.

10 Vote à la majorité simple du Conseil général

Le renforcement de l'unité administrative des forêts par l'engagement d'une personne à un taux d'activité supplémentaire de 60% implique une dépense annuelle renouvelable de CHF 50'677, soit

inférieure au seuil de CHF 200'000 pour une charge nouvelle touchant le compte d'exploitation. Ne satisfaisant ainsi pas aux directives de l'article 3.1 du règlement sur les finances, du 14 décembre 2015, le vote à la majorité simple est requis.

11 Conclusion

L'augmentation de ce poste de 0.6 EPT permettra à notre collectivité publique de proposer des places d'apprentissage de forestier bûcheron de qualité et durable dans le temps, ainsi que d'améliorer la sécurité sur les chantiers, de poursuivre notre collaboration avec le Parc régional Chasseral (Sentier des Pionniers, journées d'information, Graine de chercheur) et de garantir l'entretien du patrimoine forestier (abris forestiers, piste finlandaise, parcours didactiques).

Notre service forestier sera plus performant et dynamique pour pérenniser la beauté de notre grand patrimoine forestier à découvrir.

Pour ces raisons et toutes celles qui sont énumérées plus en avant dans le rapport, nous vous remercions de bien vouloir adopter le présent rapport ainsi que le projet d'arrêté qui l'accompagne.

Veillez croire, Madame la présidente, Mesdames les conseillères générales, Messieurs les conseillers généraux, à l'expression de notre haute considération.

Val-de-Ruz, le 7 septembre 2016

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL
Le président Le chancelier
F. Cuche P. Godat

12 Projet d'arrêté



Commune de Val-de-Ruz

Conseil général

ARRÊTÉ DU CONSEIL GÉNÉRAL

relatif à l'augmentation d'un poste de forestier bûcheron de 0.4 à 1.0 EPT

Le Conseil général de la Commune de Val-de-Ruz,

vu le rapport du Conseil communal du 29 juillet 2016 ;

vu la loi sur les communes (LCo), du 21 décembre 1964 ;

vu le règlement général, du 14 décembre 2015 ;

sur la proposition du Conseil communal,

arrête :

**Augmentation de
pose**

Article premier : Le Conseil général autorise le Conseil communal à augmenter un poste de forestier bûcheron de 0.4 à 1.0 EPT au sein de l'administration des forêts.

Entrée en fonction

Art. 2 : L'entrée en fonction est prévue le 1^{er} mars 2017.

Sanction

Art. 3 : Le présent arrêté sera soumis à la sanction du Conseil d'Etat, à l'expiration du délai référendaire.

Val-de-Ruz, le 26 septembre 2016

AU NOM DU CONSEIL GENERAL
La présidente Le secrétaire

C. Ammann Tschopp

C. Senn

13 Annexes

13.1 Autres exemples d'équipes forestières communales et cantonales dans le canton de Neuchâtel – situation novembre 2015

13.1.1 Equipes communales

Commune du Landeron, Baraque du gros chêne : 1 chef d'équipe, un forestier bûcheron et deux apprentis / 400% / Tâches : coupes et soins forêts communales

Commune de Neuchâtel, Centre forestier de Champ-Monsieur : 1 chef d'équipe, deux forestiers bûcherons et deux apprentis / 500% / Tâches : coupes et soins forêts communales, accueil public

Commune de Neuchâtel, Centre forestier du Marais-Rouge : 1 chef d'équipe, un forestier bûcheron et deux apprentis / 400% / Tâches : coupes et soins forêts communales, accueil public

Commune de Val-de-Travers, Centre forestier de Couvet : 1 contremaître, un forestier bûcheron formateur, trois apprentis / 480% / Tâches : coupes, soins, accueil public, coupes arbres zone urbaine

Equipe La Chaux-de-Fonds/Le Locle, Centre forestier de la Joux Pélichet : 1 contremaître, deux forestiers bûcherons, deux apprentis, 1 stagiaire Zollikofen / 600% / Tâches : coupes, soins, entretien de chemins dans les forêts communales, abattages en ville, entretien centre forestier et divers

Communes de Corcelles-Cormondrèche–Peseux, Centre forestier Chante Merle : 1 chef d'équipe, un forestier bûcheron, 3 apprentis / 500% / Tâches : coupes et soins forêts communales, accueil public

Commune de Rochefort : deux forestiers bûcherons, un apprenti / 300% / Tâches : coupes et soins forêts communales, accueil public

Communes de Boudry et Corcelles, Centre forestier de Boudry : un machiniste/débardeur, deux forestiers bûcherons, deux apprentis, deux auxiliaires, deux forestiers bûcherons (en régie) / 500% / Tâches : coupes et soins forêts communales, accueil public

Commune de Bevaix, Centre forestier de Bevaix : 1 chef d'équipe, un forestier bûcheron, un apprenti / 300% / Tâches : coupes et soins forêts communales, accueil public

13.1.2 Equipes de l'Etat

Equipe Etat Montagnes, Centre forestier de la Gréville : 1 chef d'équipe, trois forestiers bûcherons et quatre apprentis / 800% / Tâches : coupes, soins, entretien de chemins dans les forêts cantonales, entretien centre forestier, bois de feu, chantiers nature état, tourbières et divers

Equipe Etat, Baraque de l'Eter : 1 chef d'équipe, un forestier bûcheron et deux apprentis / 395% / Tâches : coupes, soins, entretien de chemins dans les forêts cantonales

Equipe Mont-Racine, Centre forestier Montmollin : 1 chef d'équipe, un forestier bûcheron, deux apprentis / 400% / Tâches : coupes, soins, entretien de chemins dans les forêts cantonales

Equipe état, Centre forestier Noiraigue : 1 chef équipe Fobu formater, 2 ouvriers forestiers, 275% / Tâches : entretien deux routes goudronnées, travaux nature, coupes, soins, entretien de chemins dans les forêts cantonales, entretien berges boisées Areuse et Seyon

13.2 Analyse et comparaison de la situation actuelle et future vue par le garde-forestier responsable (A. Pochon)

Lors de la mise au concours du poste de garde-forestier, les principales raisons qui m'ont encouragé à postuler étaient de devenir responsable d'une équipe forestière. Antérieurement, j'ai occupé différents postes où la gestion d'équipe (14 personnes) et la formation d'apprentis (formateur et responsable de formation) me tenaient particulièrement à cœur. En plus de croire à mes capacités de gestionnaire, d'avoir de très bonnes connaissances sur la formation forestière et par les dix mois à occuper le poste de garde-forestier, je peux sans autre faire une analyse assez réaliste et critique de la situation actuelle et future.

13.3 Sécurité

Actuellement, le respect des règles fondamentales de sécurité sont appliquées lors des travaux de bûcheronnage. Cependant, pour les travaux d'abattage aux abords des chemins et par manque de personnel, l'équipe ne peut pas placer des sentinelles pour garantir une fermeture totale des chemins. Certains abattages nécessitent la présence d'un garde-forestier ou celle du débardeur.

Dans le cas d'un accident où l'appel à l'ambulance est judicieux (gravité, accessibilité, mauvaise condition de vol), l'organisation des urgences à l'aide de points T¹ ne peut être parfaitement respectée. Le choix de la personne portant secours sera de laisser la personne blessée sur place seule, ou prendre le risque que l'ambulance ne les trouve pas rapidement.

Par l'engagement d'une personne supplémentaire, les secours pourront être assurés.

En plus des avantages par rapport à la situation actuelle, l'engagement d'une personne bien formée permettrait un encadrement supplémentaire à M. Matile et aux futurs apprentis.

¹ Les points T sont des lieux de rencontre connus et accessibles par le personnel forestier et le service des urgences. Après l'appel de secours, un forestier va chercher le service médical au point de rencontre. Par sa connaissance du terrain, le forestier amènera l'ambulance par un chemin accessible, court et sans perte de temps au plus proche du blessé.

13.4 Technique

Les compétences techniques en bûcheronnage peuvent être jugées bonnes pour M. Cuhe et satisfaisantes pour M. Matile. Leur travail en forêt se fait dans les règles de l'art. L'organisation des chantiers pourrait cependant être améliorée. Actuellement, l'organisation est faite par les soins du garde-forestier qui suit régulièrement les chantiers. Il planifie, organise et dirige le chantier par une donnée d'ordres. Ce travail est celui d'un chef d'équipe qui, par sa présence, continue sur le chantier et peut adapter ou modifier en tout temps les techniques de travail.

La structure actuelle ne permet pas non plus de travailler de manière semi-mécanisée par bois long². Cette méthode doit être utilisée dans des forêts accessibles avec des bois de gros diamètre. Cette typologie de peuplement correspond au ¼ à 1/3 de la surface du cantonnement EST. Elle a l'avantage

en plus d'être une des plus économiques, de permettre de diminuer les efforts de travail et d'augmenter la sécurité.

Lors du dernier chantier effectué de cette manière, avec l'aide de M. Di Cianni, le coût de façonnage a été de CHF 24/m³ pour un volume total de 365 m³. Le prix demandé par une entreprise privée aurait avoisiné les CHF 35/m³.

Les connaissances techniques hors forêt des bûcherons ne sont en revanche pas très approfondies. A. Pochon a pu constater que depuis la fusion, l'équipe forestière a davantage de travaux bois hors forêt pour d'autres services (taille, construction bois, entretien). Ces travaux peuvent facilement être augmentés et permettre des économies substantielles sans concurrencer les entreprises privées. De plus, ces travaux complètent bien la saison d'été ou les périodes d'intempéries. Ils agrémentent la diversité des tâches et sont un bon levier de motivation car perçus comme un nouveau défi.

² la méthode semi-mécanisée par bois long consiste à exploiter les arbres à l'aide d'un tracteur. Les arbres sont abattus de manière manuelle ou mécanique puis façonnés sur leur dessus, tournés et débusqués à l'aide du tracteur jusqu'aux abords du chemin ou layon. Le bûcheron termine l'arbre, le découpe et le cube. Dans un deuxième temps, le débardeur empile les bois à l'aide de son véhicule.

13.5 Formation

Le chef de dicastère et A. Pochon souhaitent que le service des forêts devienne une entreprise formatrice.

Les conditions minimales et essentielles pour l'engagement d'un apprenti sont la présence d'un formateur reconnu et le nombre de forestiers bûcherons CFC. Cela déterminera le nombre d'apprenti potentiel.

Actuellement, ces conditions sont à peine remplies. A. Pochon possède le brevet de formateur et M. Cuche possède un CFC. Dans une situation idéale, il est recommandé que le brevet de formateur appartienne à la personne qui s'occupe principalement de l'apprenti sur le terrain et que l'entreprise possède au moins deux personnes avec CFC pour garantir un suivi en cas d'absence. Dans le cas d'un engagement d'une personne supplémentaire, il serait judicieux de prévoir une personne possédant la fonction de moniteur EFS³. Cette personne aurait ainsi les meilleures connaissances pour la formation pratique de l'apprenti. L'engagement temporaire de 2 à 4 semaines par an auprès de cette institution permettrait d'engranger des recettes de l'ordre de CHF 400 à 450/jour. Autre avantage, elle recevrait une formation continue gratuite sur les nouvelles méthodes de bucheronnage et pourrait les retransmettre à l'ensemble de l'équipe.

Il est permis aussi de penser que les collectivités publiques doivent être garantes de places d'apprentissage en suffisance et de qualité.

³ Moniteur EFS - Personne engagée et rémunérée par l'Economie Forestière Suisse (Forêt Suisse depuis janvier) pour dispenser la formation pratique lors des cours interentreprises dans le cursus de l'apprentissage.

13.6 Absences, vacances

Actuellement, la planification des vacances n'est pas simple, la profession de forestier bûcheron est une activité à haut risque. Pour garantir une sécurité minimum, travailler seul en forêt est strictement interdit. De ce fait, la planification des vacances ne peut se faire selon les souhaits de chacun.

Dans le cas d'un arrêt pour maladie, accident ou autres causes non prévisibles, la situation devient très difficile à gérer. Dans le cas d'absences de courte durée, quelques menus travaux peuvent être réalisés. Pour de plus longues périodes, des placements dans d'autres services sont indispensables. Dans tous les cas, les tâches de production forestière sont interrompues.

13.7 Organisation

Avec l'engagement d'une personne supplémentaire et d'un apprenti, la planification, l'organisation et la réalisation des chantiers sont améliorés. Le fait d'avoir une équipe composée de quatre personnes crée la possibilité de partager l'équipe en deux groupes. Cette solution permet de répondre plus rapidement à des demandes et facilite grandement une planification temporelle. Malgré une organisation des chantiers un peu plus complexe, le rendement financier ne peut être qu'amélioré.

13.8 Travaux

Actuellement, l'équipe travail presque uniquement sur le secteur EST de la commune. Cette raison est principalement due au fait récent de la fusion et de la petite taille de l'équipe.

Dans le futur, il est souhaité de pouvoir augmenter les travaux de l'équipe forestière dans les autres cantonnements, principalement pour les travaux d'entretien, chantiers spéciaux ou comme renfort pour le rôle social de la forêt (manifestations, places de pique-nique, etc.). Il faudra cependant que les mentalités évoluent car, il s'agit bien de l'équipe forestière de Val-de-Ruz et plus de celle de Dombresson.

De plus, un plus grand potentiel de travaux pourrait être exécuté pour les administrations des travaux publics, de la gérance du patrimoine ou encore pour l'administration sports-loisirs-culture-promotion régionale.

Il est aussi intéressant de rappeler que la Commune de Val-de-Ruz est le plus grand propriétaire forestier du canton. Actuellement, elle a aussi la plus petite équipe communale.

13.9 Extrait des directives CFST travaux forestiers et lien

Art. 3.2.6 Travaux dangereux

« Sont considérés comme dangereux, entre autres :

- les travaux avec des machines ;
- les travaux avec une tronçonneuse ;
- l'abattage ;
- la mise à terre d'arbres encroués ;
- le façonnage des bois déracinés ;
- le débardage ;
- l'escalade des arbres et le travail dans les cimes ;
- le travail en terrain escarpé.

Pour découvrir les directives CFST : <http://www.ekas.admin.ch/index-fr.php?frameset=200>

Antoine Pochon, garde forestier