



Commune de
Val-de-Ruz

Commission de gestion et finances

TRAITEMENT DES CONSEILLERS COMMUNAUX ET DU PERSONNEL DE LA COMMUNE DE VAL-DE-RUZ

Rapport au Conseil général

Version : 1.0 - TH 367714

Date : 02.09.2018



Rapport au Conseil général
**Traitement des conseillers communaux et du personnel
de la Commune de Val-de-Ruz**

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les Conseillers généraux,

Dans sa séance du 19 février dernier, le Conseil général a mandaté la Commission de Gestion et des Finances de préparer, à son intention, un rapport relatif au traitement (conditions salariales) du Conseil communal ainsi que du personnel administratif de la commune. La CGF présente ci-dessous son analyse, ses conclusions et ses recommandations.

Table des matières

1. Mandat.....	2
2. Conseil communal.....	3
2.1. Comparaison romande.....	3
2.2. Audition du Conseil communal.....	4
2.3. Plein temps ou temps partiel ?.....	6
3. Propositions de la CGF.....	6
3.1. Conseil communal.....	6
3.1.1 Composition.....	6
3.1.2 Traitement.....	7
3.2. Personnel communal.....	8
4. Conclusions.....	8

1. Mandat

Dans un premier temps, lors de la séance du CG du 18 décembre 2017, le groupe UDC a présenté une motion relative à l'objet dont il est ici question en demandant la clause d'urgence. Celle-ci ayant été refusée, la motion a été présentée lors de la séance suivante du CG, soit le 19 février 2018.

Le texte de la motion M18.002 du groupe UDC, après amendement du CG, est le suivant :



Le Conseil général charge la Commission de gestion et des finances de :

- 1. procéder à une évaluation de la rémunération des membres du Conseil communal en réalisant les comparaisons qui lui sembleront appropriées ;*
- 2. procéder à une évaluation du système de rémunération appliqué au personnel de la Commune de Val-de-Ruz, à la lumière des dispositions légales cantonales obligatoires et en relation avec la rémunération des membres du Conseil communal ;*
- 3. présenter ses conclusions, assorties du ou des projets d'arrêtés qui peuvent en découler, au Conseil général.*

La Commission de gestion et des finances s'organise librement pour accomplir ce mandat. Elle peut dans ce but procéder à l'audition de membres du Conseil communal et de l'administration, ainsi que de toute personne disposant d'une expertise pertinente en la matière.

Le texte des motionnaires demande qu'on utilise le traitement des Conseillers communaux comme référence pour adapter celui des employés de l'administration, la commission s'est donc en premier lieu attelée à évaluer le salaire du Conseil communal.

2. Conseil communal

Les motionnaires ont annoncé assez clairement qu'ils considèrent le coût du Conseil communal comme trop élevé. Le mandat confié à la CGF n'est pas de réduire le salaire des conseillers communaux, mais "*d'évaluer la rémunération des membres du Conseil communal*" dans le but de réduire, si nécessaire, le coût de l'exécutif. Dès lors, quatre possibilités sont envisageables :

- i. Réduction du salaire
- ii. Réduction du temps de travail
- iii. Réduction du nombre de conseillers communaux
- iv. Statu quo

Dans son analyse, la CGF a pris en considération les quatre possibilités.

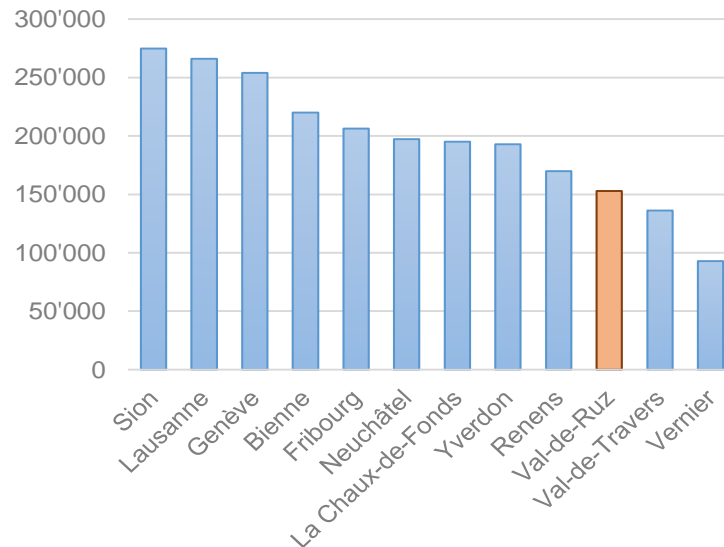
2.1. Comparaison romande

Nous avons voulu savoir, dans un premier temps, quelle est la politique salariale pratiquée dans d'autres communes de Suisse Romande de plus de 10'000 habitants, ainsi que le taux d'activité de l'exécutif. L'enquête menée par la TSR en automne 2017 et publiée le 12 décembre 2017 nous a servi de base ; d'autres documents ont été consultés, tels que le "Statut des membres du Conseil communal" et le règlement correspondant, leur cahier des charges, la situation dans d'autres communes, la politique salariale du Conseil d'Etat de juin 2016. Voici ce qu'on peut en dire :



Traitement des conseillers communaux et du personnel de la Commune de Val-de-Ruz

- Il y a en Suisse Romande 40 villes de plus 10'000 habitants.
- Le salaire brut de l'exécutif oscille entre 92'000 et 275'000 CHF avec une moyenne à 196'500 CHF.
- 12 d'entre elles ont un exécutif à 100%.
- Le salaire à Val-de-Ruz se situe en 10^{ème} position de ces 12 communes.



Si on ramène le salaire des conseils communaux dans les communes où il est engagé à temps partiel à un équivalent-100%, Val-de-Ruz se situe alors en 33^{ème} position des 40 communes considérées.

Les deux modes d'analyse montrent que le salaire des conseillers communaux de Val-de-Ruz se situe dans la moyenne plutôt inférieure des communes de Suisse Romande de plus de 10'000 habitants. Il est donc en phase avec ce qui se pratique ailleurs.

2.2. Audition du Conseil communal

Le lundi 20 août, la CGF, représentée par 6 membres, a procédé à une audition individuelle de chaque membre de l'exécutif, portant sur 7 questions. Les discussions qu'elles ont générées ont permis de se faire une idée précise de la charge et du travail quotidien des conseillers communaux. Vous trouverez ci-dessous un résumé des réponses telles qu'elles nous ont été transmises, sans commentaire :

- 1 Sur les derniers 12 mois, quelle a été la moyenne hebdomadaire de temps travaillé pour la commune ?

Réponse : entre 46 et plus de 55 heures hebdomadaires suivant les périodes, avec un supplément pour l'année de Présidence. Cela inclut plusieurs soirs par semaine ainsi que des obligations durant les weekends.



**Traitement des conseillers communaux et du personnel
de la Commune de Val-de-Ruz**

- 2 Quel pourcentage du temps de travail correspond aux représentations externes ?

Réponse : les représentations extérieures (ACN, Vadec, Viteos, Prévoyance.ne, CDC, RUN, Tourisme neuchâtelois, éoliennes du parc des 4 bornes, convocations du Conseil d'Etat, SAT, Parc Chasseral, Neode, transN, Landeyeux...) mobilisent à elles seules entre 20 et 30% du temps de travail du CC.

- 3 Est-il possible de réduire les représentations et de faire occasionnellement représenter la commune par un chef de service ?

Réponse : il est difficile, voire pas possible, de déléguer certaines des représentations mentionnées ci-dessus à des chefs de service, parce que certaines d'entre elles exigent la présence de conseillers communaux. (On ne parle pas ici des représentations dans des manifestations sportives, culturelles ou autres apéritifs ou célébrations.) Il faut préciser ici que la représentation de la commune par un conseiller communal n'est pas défrayée, alors qu'un chef de service compterait les heures correspondantes, potentiellement majorées. L'économie est donc plus que discutable.

- 4 Est-il, selon vous, envisageable de répartir les dicastères actuels entre trois conseillers communaux à plein temps ?

Réponse : tout est envisageable, mais extrêmement difficile en raison de la manière de fonctionner des Conseils communaux exigée par l'Etat. Il s'agirait de mettre en place un nouveau modèle qui n'existe pas aujourd'hui dans le canton. Il serait aussi nécessaire de remplacer les 2 EPT manquants par de nouveaux engagements.

- 5 Est-il possible d'exiger des tâches supplémentaires des administrateurs et chefs de services ?

Réponse : oui, on peut l'envisager, mais les personnes concernées sont déjà très chargées, et une forte charge supplémentaire impliquerait de faire des heures supplémentaires et pourrait avoir des conséquences sur la qualité du travail de ces employés. Même remarque qu'à la question 3 concernant la comptabilisation du temps de travail des employés.

- 6 Maintenant que les gros chantiers liés à la fusion sont terminés, qu'est-ce qui justifie encore 5 postes à plein temps au CC ?

Réponse : la fusion est certes quasiment achevée, mais les dossiers initiaux sont remplacés par d'autres tels que la mise en place du PAL (plan d'aménagement local), des exigences nouvelles concernant la gestion du personnel (p.ex. santé/sécurité au travail), le transfert de nouvelles charges cantonales sur les communes dont il faut organiser la gestion, etc. De plus, il y a encore un gros enchevêtrement des tâches entre canton et communes qui exige beaucoup de présence et de préparation. La charge de travail ne s'est pas réduite, mais l'activité elle-même s'est sensiblement complexifiée.

- 7 Comment justifier que Val-de-Ruz soit la 2ème plus petite commune de Suisse Romande avec un exécutif à plein temps ?

Réponse : cela tient au mode de répartition des tâches entre canton et communes, à la culture politique neuchâteloise. Un choix a été fait au moment de la fusion, à savoir une administration aussi légère que possible encadrée par 5 conseillers communaux à plein temps qui effectuent également des tâches opérationnelles.



2.3. Plein temps ou temps partiel ?

Cela ressort clairement de l'audition, toute réduction au sein du Conseil communal, qu'il s'agisse du nombre de conseillers communaux ou du temps de travail, devrait être compensée par l'engagement de nouveaux employés dans l'administration. Ces derniers devraient avoir les bonnes compétences et qualifications pour pouvoir occasionnellement remplacer ou représenter le Conseil communal, donc un salaire en conséquence.

Un taux d'activité à 100% évite également les surcoûts liés aux activités hors temps de travail "normal" !

3. Propositions de la CGF

3.1. Conseil communal

3.1.1 Composition

Au vu de l'étude effectuée, la CGF recommande le maintien d'un Conseil communal professionnel de 5 membres employés à plein temps, pour les raisons suivantes, parmi d'autres :

- Le choix qui a été fait au moment de la fusion était un CC de 5 membres à plein temps en contrepartie d'une administration plus légère qu'ailleurs. La comparaison avec d'autres communes du canton montre que le nombre d'employés communaux pour 1'000 habitants est l'un des plus faibles à Val-de-Ruz.
- L'argument le plus fort qui plaide en faveur d'un CC à 5 membres est la représentation de la commune dans les différents organes auxquels elle participe. Le fait d'y envoyer un conseiller communal lui confère une plus grande crédibilité, donc une plus grande influence sur les décisions qui sont prises. Certaines communes qui n'envoient pas de représentant, ou se font représenter par un chef de service, pâtissent parfois de ce manque de présence (p.ex. Le Locle).
- Les conseillers communaux exécutent des tâches opérationnelles qui ne pourraient être faites que par un renforcement du personnel administratif si leur temps de travail ou leur nombre était réduit. L'économie serait donc négligeable, voire inexistante.
- 5 personnes assurent une meilleure représentation politique de la population et des grands courants politiques dans la commune. À 3, le risque de voir deux représentants d'une même formation politique imposer leurs vues serait non négligeable et peu favorable aux attentes de l'ensemble des citoyens.
- De manière purement pratique, il est plus facile de prendre des décisions à 5 qu'à 3, notamment en cas d'absence.
- L'efficacité dans l'avancement des projets et le traitement des dossiers importants (PAL, PGEE, réforme du Cercle scolaire) est supérieure.



Traitement des conseillers communaux et du personnel de la Commune de Val-de-Ruz

- La charge de travail ne diminue pas, bien au contraire, l'Etat ne cessant de reporter des tâches sur les communes. Les dossiers à traiter deviennent de plus en plus complexes et les chances de trouver les bonnes compétences parmi 5 personnes sont plus grandes que parmi 3.
- Davantage d'avis sont formulés par 5 personnes que par 3 ; plus de compétences sont représentées ; on gagne en collégialité et en représentativité de la population.

Concrètement, la structure de la commune avec 5 conseillers communaux, qui permet de faire un travail de qualité a déjà porté ses fruits dans plusieurs grands dossiers, tels que la révision de la péréquation, dont la consultation est en cours, qui pourrait alléger les finances communales de plus de 4 millions de francs, ou encore la réorganisation de l'école, soumise à l'approbation du CG ce soir, résultat d'une longue et profonde réflexion.

3.1.2 Traitement

En ce qui concerne le traitement du Conseil communal (qui n'a pas été revu depuis 2013), au vu de ce qui a été dit au point 2.1 ci-dessus, la CGF recommande qu'il soit maintenu à son niveau actuel. Bien que certains conseillers communaux actuels soient prêts à réduire leur taux d'activité à 80%, n'oublions pas qu'ils seront remplacés tôt ou tard, et qu'il sera toujours dans l'intérêt de la commune et des citoyens que les futurs titulaires soient de qualité.

Il faut également noter que les conseillers communaux ne sont pas défrayés pour leurs déplacements (km, repas, heures), alors que s'ils étaient employés à temps partiel, certains frais devraient leur être remboursés. De plus, ils rétrocèdent les jetons de présence à la commune. La commission a envisagé une réduction du salaire de base accompagnée d'une augmentation du défraiement. Cependant, comme il ne s'agirait que d'une redistribution différente d'un montant quasiment identique, la commission a abandonné cette option qui n'aurait apporté aucune économie et un travail administratif supplémentaire. La solution actuelle a l'avantage de la simplicité et donne satisfaction à tout le monde.

Par ailleurs, même s'il est difficile de comparer les domaines public et privé, Val-de-Ruz a un budget de l'ordre de 80 millions CHF. Dans une entreprise privée, on ne confierait pas la responsabilité d'un tel mandat à une équipe de direction constituée d'amateurs ou d'employés à temps partiel. Les membres de la direction d'une entreprise privée sont fréquemment au bénéfice d'un véhicule de fonction et/ou de frais de représentation.

Enfin, n'oublions pas que le poste de conseiller communal est une forme de contrat à durée déterminée, qu'il est remis en question tous les quatre ans. Ils sont affiliés à la caisse de pension de l'Etat, et hormis un 2^{ème} pilier à 65 ans, aucune rente additionnelle ne leur est versée au terme de leur mandat. Le risque de se retrouver sans emploi est donc plus élevé que pour d'autres postes, ce qui justifie aussi un salaire adéquat. Chaque citoyen peut présenter sa candidature, mais combien seraient prêts à renoncer à un emploi actuel plus sûr pour un poste aussi exposé ?



3.2. Personnel communal

Rappelons que le personnel dont la commune a la charge se compose à la fois d'employés soumis aux conditions salariales et sociales de l'Etat (p.ex. les enseignants), et d'employés engagés strictement par la Commune. Il est difficile d'imaginer qu'on creuse encore les disparités sociales et salariales entre les deux catégories de collaborateurs. C'est une question d'équité et d'éthique, voire de discrimination.

Mentionnons toutefois que les conditions détaillées des employés sont en cours de redéfinition par le CC et que plusieurs éléments salariaux (allocations pour enfants et prévoyance) auront un impact sur le salaire en 2019. La CGF prend acte de ces éléments et ne recommande pas de mesure additionnelle visant à réduire le salaire des employés.

4. Conclusions

La CGF recommande donc le statu quo au Conseil général, tant pour le Conseil communal que pour le personnel administratif.

- 1) La CGF, à l'unanimité des membres présents (7 membres) privilégie la qualité du travail et la force de représentation d'un Conseil communal à 5 membres par rapport à toute autre solution.
- 2) Les économies réalisées en réduisant le temps de travail ou le nombre de conseillers communaux seraient fortement diminuées, voire contrebalancées par la nécessité d'engager du personnel supplémentaire pour effectuer certaines de leurs tâches.

Par 6 voix contre 1, la CGF recommande le maintien d'un taux d'activité de 100%.

- 3) Le traitement des conseillers communaux nous semble en accord avec leurs responsabilités et leur charge de travail, qui peut aller jusqu'à 140%, voire au-delà suivant les périodes et les dossiers. La comparaison avec d'autres communes de Suisse Romande renforce ce constat.

Par 6 voix contre 1, la CGF est favorable au maintien du salaire actuel.

- 4) En ce qui concerne le personnel administratif communal, mises à part les mesures en cours pour 2019, à l'unanimité des membres présents, la CGF est favorable au maintien du statut et du traitement actuel du personnel communal.

COMMISSION DE GESTION ET DES FINANCES
Le président Le secrétaire-rapporteur
A. Soguel F. Krähenbühl