



## **Rapport du Conseil communal**

### **relatif aux mesures d'économies touchant le personnel communal**

(du 17 juin 2015)

### **au Conseil général**

de la Ville de La Chaux-de-Fonds

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

### **Introduction**

Le présent rapport a pour objectif de vous expliquer les pistes de recherches d'économies au niveau de la masse salariale qui sont à l'étude, si l'on veut que la Ville de La Chaux-de-Fonds puisse encore prendre en main son destin sans l'intervention de l'Etat, ainsi que les mesures que le Conseil communal vous propose d'appliquer au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Afin de vous convaincre de la nécessité de prendre rapidement des décisions, le Conseil communal vous rappelle brièvement la situation financière de la Ville, déjà largement évoquée dans d'autres rapports, afin que vous compreniez bien les difficultés qu'il rencontre.

## Évolution des recettes fiscales de la Ville de La Chaux-de-Fonds (personnes physiques et personnes morales)

- Recettes **2012**: **126** millions de francs
- Recettes **2013**: **123** millions de francs
- Recettes **2014**: **118** millions de francs
- Budget **2015**: **116** millions de francs

En trois ans, la Ville aura perdu **10** millions de francs de recettes fiscales.

## Évolution des effectifs de l'Administration communale

- Effectif moyen 2012 549 EPT
- Effectif moyen 2013 566 EPT
- Effectif moyen 2014 594 EPT
- Effectif au 31.12.2014 609 EPT (749 personnes)
- Effectif prévisible selon BU15 au 31.12.2015 619 EPT

Ces totaux comprennent les contrats à durée déterminée et à durée maximale.

Entre 2012 et 2015 il y a eu une augmentation de 70 EPT dont 46 EPT résultent de l'application des réformes, lois, règles ou normes cantonales essentiellement pour les structures d'accueil des enfants (parascolaire), le SCAS (Service de l'Action sociale), le SISMN (Service d'incendie et de secours des Montagnes neuchâteloises).

Pour le reste, il s'agit de la compétence du Conseil communal.

## Evolution du résultat et de la fortune de la Ville

Fortune 01.01. en millions		Résultat de l'année et budget 2015	Bénéfice sur ventes	Fortune 31.12
2012	CHF 24,03	+ CHF 1,59	CHF 0.--	CHF 25,62
2013	CHF 25,62	+ CHF 0,50	CHF 0,88	CHF 27,00
2014	CHF 27,00	- CHF 11,93	CHF 1,48	CHF 16,55
2015	CHF 16,55	- CHF 11,5		CHF 5.05

En quatre ans, le résultat cumulé de la Ville est une perte de **21.3** millions.

La fortune de la Ville se réduit d'année en année au point de se retrouver à fin 2015, à un montant de 5 millions de francs, si le budget est tenu, ce qui signifie que pour 2016, un budget déficitaire de cinq millions au maximum peut être présenté.

Au vu de ces chiffres, il est impératif de trouver de nouvelles solutions pour réduire notre déficit structurel. Les charges de personnel sont évidemment la charge la plus lourde sur laquelle nous pouvons agir, c'est pourquoi le Conseil communal travaille principalement à la réduction de la masse salariale.

### **Démarches entreprises par le Conseil communal**

#### **Réflexion sur les mesures prises par le passé**

Le Conseil communal s'est penché sur les mesures d'économies prises par le passé, lors de la crise financière de 2005 et des années qui ont suivi. Pour rappel, une contribution de solidarité de 2.5% a été prélevée sur les salaires du personnel communal en 2006 et en 2007, ainsi qu'un blocage des progressions automatiques et qualitatives en 2006. Parallèlement, une nouvelle politique de rémunération voyait le jour et des coûts induits par l'introduction d'un nouveau système salarial ont été enregistrés, raison pour laquelle, il est difficile d'avancer un chiffre précis des économies réalisées dans le cadre des blocages salariaux et de la contribution de solidarité. D'autres mesures d'assainissement financier concernant le personnel et de redimensionnement structurel ont été prises et ont permis de redresser les finances de la ville dans les années qui ont suivi. Les encouragements au temps partiel et à la retraite anticipée ont pu engendrer des économies de l'ordre d'un demi-million de francs sur deux ans. Néanmoins, les mesures les plus créatrices d'économies en lien avec le personnel communal ont été celles liées aux regroupements des secteurs d'activité à l'interne ou avec des partenaires externes et à la diminution des effectifs lors des départs naturels. Les licenciements économiques ont pu être évités grâce à ce qui précède.

#### **Négociations avec les syndicats (mars à mai 2015)**

Le Conseil communal a rencontré à plusieurs reprises les associations du personnel (SSP et le syndicat des agents de police représentant le personnel du Service du domaine public).

Ces rencontres ont eu lieu le 6 mars, le 26 mars, le 23 avril et le 30 avril 2015. Les discussions se sont déroulées dans un climat constructif et notre Conseil a été sensible à plusieurs arguments et propositions faites par les associations du personnel en adaptant les mesures de manière à répondre à leurs inquiétudes. Le Conseil communal réaffirme son attachement au partenariat social et son souhait de poursuivre la réflexion et les prochaines analyses avec les associations du personnel mais il doit aussi rendre des comptes à la population.

Si un accord a pu être trouvé avec le syndicat des agents de police qui a soutenu, même avec regret, l'ensemble des mesures proposées, sous réserve de la réévaluation des fonctions du SDP, tel ne fut pas le cas avec le SSP qui a rejeté la plupart des propositions faites, hormis l'encouragement à la retraite anticipée et au temps partiel.

Les exigences du SSP sur lesquelles le Conseil communal n'est pas entré en matière dans leur totalité sont les suivantes:

- La retenue de crise étant inévitable dans la situation financière actuelle, le SSP a demandé qu'elle soit envisagée comme un prêt et a refusé le blocage des échelons automatiques et qualitatifs.
- Le financement d'un montant équivalent à un pont AVS complet de deux ans pour le personnel concerné par le plan PPP et d'une année et demie pour les professions dites pénibles.
- Le Conseil communal doit s'engager à ne procéder à aucun licenciement économique.

## **Rencontres avec le personnel**

Soucieux de répondre aux préoccupations du personnel face aux importantes mesures et réformes prévues, chaque conseiller communal a rencontré les services de son dicastère jusqu'à fin avril 2015 permettant ainsi des échanges constructifs et empreints de respect. Le Conseil communal s'est fondé également sur les préoccupations exprimées par les collaborateurs pour adapter ses propositions. Une séance réunissant l'ensemble du personnel a enfin eu lieu le 19 mai dernier en présence de la secrétaire syndicale du SSP qui a pu s'exprimer à la fin de la rencontre.

## Réflexions du Conseil communal et stratégie mise en route pour réduire la charge du personnel

1. Dans un premier temps le Conseil communal vous propose quelques mesures initiales qui permettent de réduire la masse des salaires.

Les échelons automatiques seront appliqués selon le règlement en vigueur (ce qui représente un montant pour l'année 2016 de CHF 340'000.-), contrairement aux échelons qualitatifs qui ne seront pas octroyés.

Il procédera également à une retenue de crise entre le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et le 31 décembre 2017 à prélever sur les salaires relevant de l'échelle communale des traitements après attribution des échelons automatiques.

a. Le taux de retenue à appliquer aux salaires, sur la base d'un taux d'activité de 100%, est échelonné par tranche de salaire comme suit:

de CHF 1.- à CHF 5'000.-	1.5%
de CHF 5'001.- à CHF 7'500.-	2.0%
de CHF 7'501.- à CHF 10'000.-	2.5%
de CHF 10'001.- à CHF 14'000.-	3.0%
au-delà	10.0%

b. Les employés percevant un salaire mensuel inférieur à CHF 5'000, indépendamment de leur taux d'occupation sont assurés de toucher au moins le même salaire brut qu'en 2015.

Afin d'aller dans le sens des positions exprimées par les associations du personnel et de tenir compte des différentes catégories de collaborateurs, le Conseil communal souhaite protéger celles et ceux dont le traitement brut au 31 décembre 2015 ne dépasse pas CHF 5'000.- par mois quel que soit leur taux d'activité. Sa décision de maintenir le versement des échelons automatiques, qui concernent peu les collaborateurs situés plutôt en haut de l'échelle des traitements, va dans le même sens.

Ainsi, au 1<sup>er</sup> janvier 2016, pour les personnes concernées par ce dispositif de protection, le calcul suivant sera effectué. On ajoutera au traitement dû au 31 décembre 2015, zéro, un ou deux échelons automatiques selon le droit de chacun à ceux-ci. Du montant obtenu, on retranchera celui de la retenue de crise, mais au plus jusqu'à concurrence du montant des échelons préalablement acquis.

Ainsi, au 1<sup>er</sup> janvier 2016 le traitement brut des collaborateurs concernés par cette protection ne pourra pas être inférieur à celui du 31 décembre 2015.

- c. Mesure d'encouragement au temps partiel entre le 1<sup>er</sup> juillet 2015 et le 31 décembre 2017, avec la possibilité de bénéficier durant une année d'une réduction du traitement de 5% pour une diminution de 10% de son taux d'occupation. A l'issue de cette année, les collaborateurs concernés ont la garantie de retrouver leur taux d'activité antérieur, s'ils le souhaitent. Cette mesure sera appliquée pour le personnel ayant un taux d'activité égal ou supérieur à 60% et devra faire l'objet d'une décision du Conseil communal, de cas en cas, avec le préavis du chef de service concerné et du Service des ressources humaines.
- d. Mesure d'encouragement à la retraite anticipée par le financement auprès de la caisse de pensions d'une allocation unique équivalent à une rente-pont AVS d'une année pour le personnel en faisant la demande durant l'âge de la retraite anticipée. Cette mesure d'encouragement sera octroyée pour autant qu'elle amène des économies au moins égales à son coût.

Ces économies pourraient être induites par les délais de carence, les remplacements éventuels par des collaborateurs plus jeunes et/ou à des taux d'activité réduits, ainsi que par les réorganisations internes induisant des non-remplacements dans certains domaines d'activité. Notre administration compte 38 personnes âgées de 60 à 63 ans.

- e. La mobilité interne est une priorité afin d'éviter si possible d'éventuelles suppressions de poste.
- f. Les conseillers communaux à la retraite, et en activité subiront également le dispositif décrit ci-dessus.

Au vu des propositions ci-dessus, le Conseil communal est en mesure de chiffrer les mesures d'économie:

• Déduction de la retenue de crise 2016	CHF	-800'000.--
• Non-octroi des échelons qualitatifs 2016	CHF	- 300'000.--
• <b>Économie totale, charges sociales non comprises</b>	<b>CHF</b>	<b>1'100'000.--</b>

Concernant les charges sociales, les cotisations LPP continueront à être prélevées sur le salaire assuré, sans la retenue de crise, tandis que les autres cotisations (AVS, chômage, etc.) seront prélevées sur le salaire avec la retenue.

2. Une série de mesures est à l'étude et a été présentée par la conseillère communale en charge du DFER, accompagnée du chef du Service des finances, de la cheffe du Service des ressources humaines, durant le mois de juin à tous les chefs de services avec leur conseiller communal respectif afin de leur expliquer les réflexions à mener pour l'élaboration du budget 2016, conformément au tableau ci-dessous.

Les domaines à aborder touchent l'effectif du personnel, l'organisation, les prestations et les besoins à introduire au budget 2016 (voir tableau page suivante).

# Budget 2016

## Bases de réflexion

### Personnel

- Nb de personnes / EPT
- Enveloppes budgétaires pour personnel à l'heure
- Retraites possibles
- Absences particulières
- Diminutions TA possibles
- Remplacements en cours
- Démissions en cours
- Dim. TA à l'engagement
- Augmentation polyvalence
- Mobilité interne

### Organisation

- Réflexion sur l'organisation
- Diminution d'échelon(s) hiérarchique(s) possible
- Regroupement(s) possible(s) de secteurs à l'intérieur d'un service
- Regroupement possible avec d'autre(s) service(s) de l'administration communale

### Prestations

- Indispensables
- À réduire qualitativement et/ou quantitativement
- À modifier
- À supprimer
- À regrouper
- À externaliser

### Budget 2016

- Projets : liste revue à la baisse
- Remise en question des subventions
- Mandats internes et externes : revoir à la baisse
- Dépenses BSM – base BU15 révisé – nouvelles économies possibles
- Besoins en formation
- Ventes de biens
- Autres



En parallèle à ces réflexions, il nous paraît important de fixer les objectifs suivants:

- a) Maintien du gel ciblé des engagements
- b) Délais de carence et éventuelle baisse du taux d'activité précédent en cas de remplacement décidé
- c) Non-remplacement en cas de certains départs, qui feront tous l'objet d'une analyse détaillée
- d) La mobilité interne est une priorité afin d'éviter d'éventuelles suppressions de poste.
- e) L'analyse des prestations de l'ensemble des services communaux visant le regroupement des activités, la rationalisation, l'efficacité et les économies sera conduite.
- f) Compte tenu de l'augmentation de l'âge de la retraite et de la diminution des effectifs du personnel communal, une réflexion devra être ouverte concernant la réduction des heures travaillées octroyée à partir de 50 ans en apportant une attention particulière à la notion de pénibilité du travail. La réflexion devra évidemment être menée avec les partenaires sociaux. Pour information, aujourd'hui, ces réductions d'horaire sont équivalentes à 13.5 EPT soit environ 200 personnes concernées.

A ce jour, il est difficile de chiffrer les résultats financiers de ces objectifs. Néanmoins, nous savons que 21 collaborateurs vont quitter l'Administration d'ici la fin de l'année. Evidemment, tous les postes ne peuvent être supprimés, mais si nous réussissons à nous réorganiser en évitant au maximum des engagements à plein temps, il est clair que l'économie sera substantielle. Un rapport détaillé sera présenté avec le budget 2016.

## **Conclusion**

Malgré le contexte difficile, le Conseil communal souhaite préserver les conditions-cadres excellentes de l'administration. Il a entendu les préoccupations exprimées par le personnel communal et a nuancé les mesures discutées dans un premier temps avec les syndicats en cherchant à ne pas pénaliser les revenus modestes et les jeunes.

Le Conseil communal examinera l'ensemble des prestations délivrées par l'Administration communale en collaboration avec les services et envisage une restructuration importante de notre administration.

Le Conseil communal est conscient que les efforts demandés à l'ensemble des collaborateurs sont significatifs. Néanmoins, il reste persuadé qu'en redimensionnant de manière ciblée les prestations et les moyens, l'administration communale continuera à répondre de manière professionnelle et dynamique aux besoins et aux ambitions de la Ville. Il est également convaincu que les propositions qu'il soumet à votre approbation constituent une étape importante, malgré les sacrifices, dans la modernisation de l'administration.

Un rapport complémentaire sur les mesures touchant le personnel communal et leurs conséquences sera soumis à votre Autorité lors de la présentation du budget 2016.

#### **Respect des lignes prioritaires fixées par le programme de législature**

Néant.

#### **Conséquences sur les finances**

Diminution du déficit budgétaire.

#### **Conséquences sur les ressources humaines**

Economie sur la masse salariale de CHF 1'100'000.--.

#### **Collaboration intercommunale**

Néant.

Au vu de ce qui précède, nous vous remercions, Madame la présidente, Mesdames les conseillères générales, Messieurs les conseillers généraux, de bien vouloir voter les arrêtés ci-dessous.

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL

Le président

Théo Huguenin-Elie

Le chancelier

Thibault Castioni

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

Vu un rapport du Conseil communal

arrête:

**Arrêté n° 1**

**Arrêté concernant l'évolution des traitements et les mesures particulières applicables aux collaborateurs-trices pour les années 2016 et 2017**

**Article premier.-**

<sup>1</sup>En dérogation à l'article 39 al. 1 du règlement général pour le personnel de l'Administration communale (RGPA), du 10 novembre 1986 (RSC 14.10), les traitements basés sur l'échelle des traitements du personnel communal au 1<sup>er</sup> janvier 2014 (RSC 14.1304), ceux dépassant l'échelle, ceux des membres du Conseil communal, ceux alloués aux anciens membres du Conseil communal et aux fonctions particulières, et plus généralement tous les traitements bruts et indemnités se substituant au traitement, versés aux collaborateurs attachés au budget communal au titre d'un rapport de travail de droit privé ou public, y compris le 13<sup>e</sup> salaire, sont réduits de la manière suivante du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 décembre 2017, à l'exclusion des salaires versés aux apprentis et aux stagiaires:

a) tranche comprise entre CHF 1.- et CHF 5000.-	1.5%
b) première tranche supplémentaire de CHF 2'500.-	2.0%
c) deuxième tranche supplémentaire de CHF 2'500.-	2.5%
d) troisième tranche supplémentaire de CHF 4'000.-	3.0%
d) au-delà	10.0%

<sup>2</sup>Le traitement de référence pour le taux applicable est le traitement mensuel brut dû pour une occupation à 100%.

<sup>3</sup>Pour déterminer la réduction applicable aux collaborateurs occupés à temps partiel, le montant des tranches de traitement fixées à l'alinéa 1 est réduit dans la même mesure que le taux d'occupation.

<sup>4</sup>Pour les traitements bruts inférieurs ou égaux à CHF 5000.- au 31 décembre 2015 indépendamment du taux d'activité, le montant de la réduction ne dépasse pas celui des échelons automatiques.

**Article 2.-** En dérogation à l'art. 4, al. 1 du règlement relatif à la description, évaluation et classification des fonctions de l'administration communale (RDECF), du 29 août 2005 (RSC 14.13), toutes les progressions servies en fonction de la qualité des prestations sont supprimées du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 décembre 2017

**Article 3.-** Les collaborateurs-trices dont le taux d'activité est égal ou supérieur à 60 % peuvent bénéficier, durant 12 mois, entre le 1<sup>er</sup> juillet 2015 et le 31 décembre 2017, d'une réduction de 10% du taux d'occupation, moyennant une réduction de 5% de leur traitement.

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

AU NOM DU CONSEIL GENERAL

La présidente

Celia Clerc

La secrétaire

Maria Belo

## **Arrêté n° 2**

### **Arrêté instituant la prise en charge d'une rente pont-AVS au moment du départ en retraite anticipée**

**Article 1.-** L'article 14 du règlement général pour le personnel de l'Administration communale (RGPA) du 10 novembre 1986 (RSC 14.10) est modifié comme suit:

#### *Al. 1 (modifié)*

La mise à la retraite intervient automatiquement à la fin du mois au cours duquel le collaborateur atteint l'âge terme de 64 ans, respectivement de 61 ans pour le personnel soumis aux dispositions particulières (PPP) de la Caisse de pensions de la fonction publique du Canton de Neuchâtel (prévoyance.ne).

#### *Al. 2 (modifié)*

Sont réservées les possibilités de retraite anticipée prévues par les dispositions légales et réglementaires de la Caisse de pensions de la fonction publique du Canton de Neuchâtel (prévoyance.ne).

#### *Al. 3 (nouveau)*

a) En cas de départ à la retraite anticipée, demandé par le collaborateur, la Ville verse à la Caisse de pensions de la fonction publique du Canton de Neuchâtel (prévoyance.ne) une prime unique équivalant au maximum à la rente annuelle AVS en vigueur, pour une personne seule (rente pont-AVS). Cette prime unique est réduite prorata temporis si le départ en retraite anticipée intervient à moins de douze mois de l'âge de retraite ordinaire.

b) La rente-pont AVS est accordée par le Conseil communal pour autant que le poste concerné ne soit pas repourvu ou que le montant engagé au titre de la rente-pont soit compensé dans les 12 mois qui suivent par une économie égale ou supérieure.

#### *Al. 4 (nouveau)*

Aucune rente pont-AVS n'est versée à la Caisse de pensions, si le départ à la retraite intervient à l'âge terme fixé à l'alinéa 1 ou à une date ultérieure à ce dernier.

#### *Al. 5 (nouveau)*

Le droit à la rente pont-AVS ainsi que la détermination de son montant sont dépendants de l'ancienneté du collaborateur au sein de la ville. Une rente pont-AVS complète est versée à partir de dix ans de service ininterrompus.

Une demi-rente pont-AVS est versée dès 5 ans de service ininterrompus. Le Conseil communal fixe les modalités par voie d'arrêté.

*Al. 6 (ancien al. 1 deuxième phrase, modifié)*

Sur demande, présentée au moins trois mois à l'avance, le Conseil communal peut autoriser un collaborateur à continuer son activité à temps complet ou partiel au plus tard jusqu'à la fin du mois au cours duquel il atteindra l'âge fixé par la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS), du 20 décembre 1946, pour l'ouverture du droit à une rente de vieillesse simple. Le Conseil communal fixe les conditions de prolongation des rapports de travail.

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

AU NOM DU CONSEIL GENERAL

La présidente

Celia Clerc

La secrétaire

Maria Belo