



Rapport du Conseil communal au Conseil général relatif à l'introduction d'une participation financière au pont AVS en faveur du personnel communal

(Du 15 mai 2013)

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs,

1. Introduction

En septembre 2010, notre Conseil a présenté à votre Autorité un rapport en réponse au postulat interpartis No 06-504 (No 143)¹ concernant le Règlement du personnel de la Ville de Neuchâtel. Pour rappel, nous avons proposé à votre Autorité une adaptation de la grille de rémunération permettant une limitation partielle de l'augmentation de la masse salariale de l'ordre de 1'000'000 de francs à horizon 10 ans. Cette nouvelle grille, introduite en 2011, a été assortie de dispositions compensatoires visant à l'amélioration des conditions de travail du personnel, à savoir trois jours de vacances supplémentaires et davantage de garanties quant à l'application de l'indexation. Par ailleurs, notre Conseil s'est engagé auprès des Associations du personnel à ouvrir des discussions sur deux thèmes importants en matière de politique du personnel, soit le financement d'un pont AVS et la flexibilité de l'âge de la retraite.

¹ Rapport du Conseil communal au Conseil général relatif au postulat interpartis No 06-504 concernant le Règlement du personnel de la Ville de Neuchâtel (Du 15 septembre 2010)

Le présent rapport a pour objectif d'informer votre Autorité des résultats des discussions relatives à ces deux thématiques et de vous soumettre des mesures négociées et acceptées par les Associations du personnel concernant la participation financière de la Ville au pont AVS.

Nous précisons que les accords concernant la flexibilité de l'âge de la retraite relèvent de la compétence de l'exécutif. Des adaptations réglementaires sur ce point sont déjà entrées en vigueur en septembre 2012, conformément au protocole d'accord signé en avril précédent entre notre Conseil et les Associations du personnel (cf. annexes 1 et 2).

2. Contexte des discussions

Les thèmes du pont AVS et de la possibilité de prolonger l'activité au-delà de l'âge-terme répondaient non seulement à une attente des collaborateurs et des Associations du personnel, mais également à une préoccupation de notre Conseil.

En effet, comme déjà rappelé dans le rapport de septembre 2010 (chapitre 4.3), le dispositif statutaire appliqué au personnel communal prévoyait un âge-terme de retraite à 62 ans – 60 ans pour le personnel en uniforme. Les cas de prolongation dépendaient de conditions strictes prévues par l'article 2bis du Règlement d'application du statut du personnel communal, relatives notamment à la situation financière et familiale du requérant. Par ailleurs, en cas de décision de prolongation, celle-ci était valable pour un an, tout en étant reconductible. Dans ces cas, la rémunération restait figée pendant la période de prolongation.

D'autre part, les collaborateurs au bénéfice d'une retraite à l'âge de 62 ans ont la possibilité de prendre une rente-pont AVS, conformément à la réglementation de prévoyance.ne. Toutefois, cette faculté est entièrement à la charge des assurés et conduit à une diminution viagère de leur rente de retraite.

Il a pu être observé, ces dernières années, que la demande de collaborateurs souhaitant travailler plus longtemps était de plus en plus forte. Ces requêtes s'expliquent, de manière générale, par des situations financières difficiles.

Du point de vue financier, les débats se sont inscrits dans le cadre des économies induites par la nouvelle grille salariale mise en œuvre en 2011. L'enveloppe financière annuelle discutée et retenue pour la participation au pont AVS est de l'ordre de 300'000 francs. A ce montant s'ajoute 100'000 francs libérés par la suppression envisagée de l'allocation de retraite et décès prévue par l'actuel article 49 du Statut du personnel communal. Le chapitre 4.3 ci-après expose en détail les incidences financières des propositions qui précèdent.

3. Accord sur la prolongation d'activité au-delà de l'âge terme

Les discussions entre notre Conseil et les Associations du personnel ont abouti, sur ce thème, en avril 2012, par la signature d'un protocole d'accord. Les parties ont convenu d'un assouplissement des modalités d'octroi de prolongation d'activité. L'article 2bis du Règlement d'application du statut du personnel communal a été modifié dans ce sens (cf annexe 2).

Dans sa nouvelle teneur, cette disposition prévoit que notre Conseil ne peut refuser les demandes de prolongation que si le collaborateur est dans l'incapacité de poursuivre les rapports de travail ou que les besoins impératifs du service l'exigent. Dans tous les autres cas, les demandes de prolongation sont acceptées au maximum jusqu'à l'âge limite de 64 ans pour les femmes et 65 ans pour les hommes.

De plus, le Conseil communal a fixé que la rémunération ne serait plus bloquée. En d'autres termes, les échelons automatiques continuent d'être octroyés selon l'évolution normale du système salarial.

Finalement, nous précisons que des discussions bilatérales avec les représentants du personnel uniformé du Corps de police et du Service d'incendie et de secours (SIS) sont ouvertes et se poursuivent en vue de trouver des mesures spécifiques.

En effet, pour ces deux corps de métier, une prolongation d'activité au-delà de 60 ans pose des problèmes particuliers.

4. Accords sur l'introduction d'une participation financière au pont AVS et mesure d'incitation à la retraite anticipée

4.1. Point de départ : analyse de variantes

Pour étudier les possibilités de l'introduction et du financement d'une rente-pont AVS, notre Conseil a mandaté Aon Hewitt (Switzerland) SA, spécialiste des questions de prévoyance. Différentes variantes ont été analysées, évaluées et discutées avec les Associations du personnel. Nous vous les présentons de manière synthétique. La variante retenue fait l'objet d'explications détaillées ci-après au chapitre 4.2.

4.1.1. Variantes « A travers prévoyance.ne »

Deux possibilités ont été étudiées en utilisant le cadre préexistant de prévoyance.ne (variantes 1a et 1b).

- La **variante 1a** permet à la Ville d'effectuer un achat auprès de prévoyance.ne pour ses collaborateurs en alimentant leur compte de pré-financement individuel. La caisse de pensions constitue ainsi progressivement un capital pour chaque assuré. Ce système nécessiterait une adaptation du règlement de prévoyance.ne car la création du compte de pré-financement n'est aujourd'hui possible que si l'avoir de prévoyance est complet.
- La **variante 1b** permet à la Ville de verser un montant défini auprès de prévoyance.ne, au moment du départ en retraite du collaborateur, sur son compte de 2^{ème} pilier. Avec cette proposition, prévoyance.ne procède à un achat de prestation selon les dispositions réglementaires en vigueur.

4.1.2. Variante proposant le versement d'un montant unique au collaborateur

Cette variante prévoit que la Ville verse un montant défini, par exemple équivalent à une rente annuelle AVS maximale, directement au collaborateur partant en retraite. Cette solution, simple à mettre en œuvre car n'impliquant pas d'autre intervenant, peut avoir un impact fiscal important pour les collaborateurs puisque le montant est considéré comme du revenu supplémentaire.

4.1.3. Variante impliquant la création d'un plan d'assurance

Dans ce cas, il s'agirait de constituer, à travers une institution de prévoyance (pas forcément prévoyance.ne), un capital pour chaque collaborateur. Le financement d'une telle mesure serait assuré par l'employeur et par les collaborateurs au moyen de cotisations. Ce système en capitalisation impliquerait un coût de rattrapage important qui ne pourrait s'inscrire dans l'enveloppe prévue pour la prestation visée. Par ailleurs, la création d'un tel plan spécifique est complexe et sa mise en place impliquerait des coûts supplémentaires.

4.2. Choix de la variante

Les discussions menées entre les représentants de notre Conseil et les Associations du personnel ont permis de rapidement écarter les variantes complexes et/ou trop coûteuses. Les parties se sont ainsi mises d'accord pour retenir la **variante 1b** qui prévoit le paiement d'un montant sur le compte de 2^{ème} pilier du collaborateur partant en retraite. Comme décrit ci-dessous, il s'agit de la variante qui présente le plus d'avantages pour le personnel, sans inconvénient pour l'employeur. Par ailleurs, elle répond le mieux aux soucis premiers de limiter ou supprimer la réduction viagère pour le pont AVS. Une fois la variante retenue, les discussions avec les Associations se sont poursuivies afin de définir précisément les modalités de la mesure. Les négociations ont finalement abouti par la signature d'un protocole d'accord, en janvier 2013 (cf. annexe 3).

Nous vous présentons ci-après le contenu du protocole d'accord en vous exposant notamment les principes généraux de la variante proposée à votre Autorité, ses avantages, les incidences fiscales ainsi que les modalités et conditions d'octroi.

4.2.1. Principes généraux

La Ville verse un montant équivalent à un an de pont AVS complet, qui correspond à la rente annuelle AVS maximum (28'080 francs valeur 2013), aux collaborateurs partant en retraite à :

- 62 ans pour le personnel soumis au plan ordinaire de prévoyance.ne ;
- 60 ans pour le personnel soumis au plan spécial de prévoyance.ne, prévu notamment pour les fonctions de pompier-policier-pilote (plan PPP).

Le montant peut également être versé aux collaborateurs souhaitant partir en retraite de manière anticipée, soit dès 58 ans pour le personnel soumis au plan ordinaire de prévoyance.ne ou dès 55 ans pour le personnel soumis au plan spécial PPP. Cette possibilité de versement anticipé s'inscrit donc dans une logique de mesure incitative à la retraite anticipée.

Il est important de noter que les âges de retraite mentionnés ci-dessus peuvent faire l'objet d'une adaptation. En effet, dans l'hypothèse où le plan de recapitalisation de prévoyance.ne est adopté par le Grand Conseil, l'âge de retraite serait porté, dans un premier temps, à 63 ans pour le personnel soumis au plan ordinaire (pour le personnel soumis au plan PPP, des discussions se poursuivent au moment de la rédaction du présent rapport). Dans cette hypothèse, la Ville verserait la somme équivalente à un an de pont AVS complet aux collaborateurs partant en retraite à 63 ans.

Comme déjà mentionné au point 4.1.1, le versement du montant est effectué sur le compte de 2^{ème} pilier du collaborateur partant en retraite, auprès de prévoyance.ne.

Enfin, le montant versé aux collaborateurs est dégressif après 62 ans (63 ans dans l'hypothèse de l'adaptation de l'âge de la retraite selon le plan de recapitalisation de prévoyance.ne). Passé cet âge, il se monte à 75% de la rente annuelle AVS maximum, soit 21'060 francs (valeur 2013). Cette réduction du montant après l'âge terme de retraite est justifiée par le fait qu'un collaborateur travaillant au-delà de l'âge de la retraite va continuer à alimenter son avoir LPP.

4.2.2. Avantages

La solution retenue par notre Conseil et les Associations du personnel - et proposée à votre Autorité - permet au collaborateur de choisir la forme de prélèvement du montant versé par la Ville grâce au dispositif réglementaire de prévoyance.ne.

Premièrement, si le collaborateur partant en retraite souhaite prendre une rente-pont AVS en vue de compléter sa rente de 2^{ème} pilier, le montant versé par la Ville lui permet de financer partiellement ou totalement l'équivalent d'un an de rente-pont. Ainsi, la retenue viagère de sa rente de retraite sera réduite, voire supprimée.

Deuxièmement, si le collaborateur partant en retraite ne souhaite pas la rente-pont AVS, le montant que la Ville lui aura versé sur son compte de 2^{ème} pilier permettra d'améliorer son avoir de retraite.

Finalement, le collaborateur partant en retraite a la possibilité de prélever en capital au maximum 25% de son avoir. Sous réserve de conditions particulières (prévues à l'article 2 alinéas 2 et 3 du protocole d'accord du 29 janvier 2013), ce prélèvement en capital est avantageux du point de vue fiscal. En effet, l'imposition se basera sur un montant de prévoyance plutôt que sur une indemnité versée par l'employeur et considérée comme du revenu. Le point 4.2.3 ci-dessous apporte quelques précisions relatives à l'aspect fiscal.

4.2.3. Incidences fiscales

Le versement, par la Ville, du montant équivalent à un an de pont AVS sur le compte individuel des collaborateurs auprès de prévoyance.ne a des incidences fiscales pour le personnel. Du point de vue fiscal, le montant fait en effet partie de la rémunération.

Toutefois, il peut être imposé de manière privilégiée s'il est qualifié de montant de prévoyance. Trois critères doivent alors être respectés, à savoir :

1. Le contribuable doit être âgé de 55 ans révolus ;
2. Il doit avoir cessé son activité professionnelle ;
3. L'institution de prévoyance doit établir l'existence d'une lacune de prévoyance future.

Les versements effectués directement par la Ville auprès de prévoyance.ne doivent donc couvrir une lacune de cotisation pour être considérés fiscalement de manière privilégiée, ce qui est le cas si le collaborateur prend la rente-pont AVS (avec pour conséquence une diminution viagère de la rente).

Le prélèvement en capital est toutefois soumis à des conditions particulières. En effet, le bénéficiaire ne peut pas prélever toute ou partie de sa prévoyance (pour rappel, il est possible de prélever au maximum 25% de l'avoir de retraite) sous forme de capital dans les trois ans qui suivent le dernier rachat – ou versement – pour être admis fiscalement. Si ce délai ne devait pas être respecté, l'Autorité fiscale se verrait dans l'obligation de refuser le rachat ou de procéder à un rappel d'impôt.

Afin d'éviter cet écueil, notre Conseil a convenu, avec les Associations du personnel, de la possibilité de verser le montant de manière anticipée, trois ans avant la retraite du collaborateur, sur demande explicite de ce dernier (article 2 alinéas 2 et 3 du protocole d'accord du 29 janvier 2013).

Il est important de préciser que, dans cette hypothèse, le versement anticipé engendrera des intérêts améliorant le montant de la rente finale. Par ailleurs, si dans ce laps de temps, la personne devait malheureusement être mise au bénéfice d'une rente d'invalidité, elle verrait sa rente être améliorée par le versement déjà effectué par la Ville.

Finalement, si un collaborateur devait quitter la Ville ultérieurement, de son propre choix ou pour de justes motifs, il devrait rembourser l'équivalent du montant augmenté des intérêts crédités par prévoyance.ne. Au cas où une personne renoncerait à prélever un montant en capital, elle rembourserait à la Ville les intérêts crédités.

4.2.4. Modalités et conditions d'octroi du montant

En accord avec les Associations du personnel, il a été convenu que le montant équivalent à un an de pont AVS serait versé à certaines conditions. Nous exposons dans les grandes lignes les critères retenus et invitons votre Autorité à se référer au protocole d'accord du 29 janvier 2013 (annexe 3) pour le détail.

Le cercle des bénéficiaires du montant concerne le personnel nommé définitivement au sens de l'article 8 du Statut du personnel communal.

Une ancienneté de dix ans minimum au sein de l'Administration communale est nécessaire pour percevoir le montant complet. Toutefois, nous proposons qu'un demi montant puisse être octroyé aux collaborateurs bénéficiant de cinq années d'activité à la Ville ; chaque année supplémentaire permettant d'augmenter le montant de dix pourcents.

Finalemement, il est proposé que le montant soit versé au prorata du taux d'activité du collaborateur. Afin de ne pas péjorer la situation des personnes qui auraient réduit leur taux d'activité en fin de carrière, nous suggérons de tenir compte de la moyenne du taux d'activité des quinze dernières années, après soustraction des trois années au taux d'activité le plus bas.

4.2.5. Mise en application

En cas d'approbation par votre Autorité de la mesure proposée et de ses modalités, nous suggérons une mise en application en deux étapes. En effet, afin d'éviter au maximum un « effet de seuil », à savoir qu'aucun montant ne serait versé aux collaborateurs partant en retraite en 2013 (hormis l'allocation de retraite fixée par l'actuel article 49 du Statut du personnel communal) alors qu'un montant complet serait octroyé aux retraités de 2014, nous proposons de verser, durant la première année (2014), deux-tiers du montant prévu. Le droit au versement intégral interviendrait dès l'année suivante, soit au 1^{er} janvier 2015.

4.3. Coûts de la mesure proposée

Comme mentionné dans l'introduction du présent rapport, les discussions menées avec les Associations du personnel se sont inscrites dans le cadre de la maîtrise de la masse salariale induite par la nouvelle grille de rémunération introduite en 2011. A terme, l'économie réalisée par l'adaptation de l'échelle des salaires se monte à 1'000'000 francs à horizon dix ans.

L'enveloppe financière pour la participation de la Ville au financement d'un pont AVS, discutée entre parties, se monte à 300'000 francs annuels. A ce montant s'ajoutent 100'000 francs annuels libérés, le cas échéant, par la suppression de l'allocation de retraite et décès prévue par l'article 49 du Statut du personnel communal. Nous détaillons ce point au chapitre suivant.

Nous vous présentons ci-après les simulations chiffrées qui illustrent le coût financier de la mesure proposée à votre Autorité.

Les calculs effectués se basent sur une moyenne annuelle du nombre de personnes partant en retraite à l'âge de 62 ans (pour les besoins des calculs, nous avons effectué une moyenne des départs en retraite sur cinq ans, de 2013 à 2017, soit un effectif de 87 personnes). Les calculs n'incluent pas les éventuels départs en retraite anticipée, ni les bénéficiaires d'une prolongation d'activité au-delà de 62 ans, variables aléatoires que nous ne connaissons pas. En d'autres termes, les simulations chiffrées présentées ci-dessous se réfèrent à des moyennes générales. Elles permettent d'illustrer globalement le coût annuel moyen de la participation de la Ville au pont AVS versé aux collaborateurs.

- Montant de référence : rente annuelle AVS maximum, soit **28'080** francs (valeur 2013)
- Moyenne annuelle du nombre de personnes partant en retraite à 62 ans : **17,4** personnes
- Moyenne annuelle du nombre de personnes partant en retraite au prorata de leur taux d'activité (= nombre moyen d'Equivalent Plein Temps – EPT) : **14,33** EPT
- Coût annuel moyen du financement du pont AVS versé par la Ville : $14,33 \text{ EPT} \times 28'080 = \mathbf{398'925}$ francs

Dans la réalité, le coût annuel sera variable en fonction du nombre de départs en retraite. Cependant, nous observons, avec les projections moyennes effectuées jusqu'en 2017, que l'enveloppe financière prévue par notre Conseil sera respectée.

4.4. Suppression de l'allocation de retraite et de décès prévue à l'article 49 du Statut du personnel communal

L'article 49 du Statut du personnel communal prévoit qu'une allocation de retraite ou de décès est versée pendant trois mois à l'intéressé, respectivement au conjoint survivant (ou aux enfants selon les cas). Cette allocation représente la différence entre la rente versée par prévoyance.ne et le montant du dernier salaire mensuel. Le coût annuel moyen découlant de cette disposition est de l'ordre de 100'000 francs.

Il est proposé à votre Autorité, en accord avec les Associations du personnel, de supprimer cette allocation par la modification de l'article 49 dont la nouvelle teneur concernera le montant du pont AVS. Comme expliqué ci-dessus, le montant alloué jusqu'ici ne serait pas supprimé, mais ré-affecté à l'enveloppe financière prévue pour le versement du montant du pont AVS. Cette allocation telle que prévue actuellement, répond en réalité à une logique de pont AVS partiel. Dans ce sens, elle ferait «doublon» avec le montant du pont AVS proposé à votre Autorité.

Par ailleurs, nous rappelons que le Règlement d'assurance de la Caisse de pensions de la fonction publique du Canton de Neuchâtel (RACFPub) prévoit, à son article 53, le versement d'un montant de 10'000 francs en cas de décès d'un assuré actif. Cette indemnité n'existait pas sous le régime de la Caisse de pensions de la Ville de Neuchâtel. Dans ce sens, la suppression de l'allocation prévue à l'article 49 en cas de décès ne péjorerait pas les « bénéficiaires » vu la disposition relative au capital-décès introduite en 2010 avec la création de la Caisse de pension unique de la fonction publique prévoyance.ne.

4.5. Ouverture de discussions relatives aux fonctions pénibles

L'article 12 du protocole d'accord passé entre notre Conseil et les Associations du personnel prévoit que des négociations s'ouvrent sur le thème des fonctions « pénibles » ou « difficiles ».

Ces débats s'inscrivent dans le contexte élargi des accords cantonaux passés entre partenaires sociaux au sujet du plan de recapitalisation de prévoyance.ne. Pour rappel, ce plan prévoit notamment un allongement de l'âge de la retraite de 62 ans à 64 ans, avec une période transitoire à 63 ans. Sous réserve bien sûr de la décision du Grand conseil.

Si ce relèvement de l'âge de la retraite est indispensable financièrement pour prévoyance.ne, il présente néanmoins un certain nombre d'inquiétudes pour les Associations du personnel et pour les collaborateurs, particulièrement pour ceux qui occupent des fonctions dites « pénibles » ou « difficiles ». En effet, rester actif jusqu'à 63 ou 64 ans paraît parfaitement supportable pour certains emplois, mais peut l'être nettement moins dans certaines activités, par exemple celles exigeant des efforts physiques importants et réguliers.

Contrairement à d'autres collectivités publiques du Canton, notre Administration ne prévoit aucune disposition spécifique – hormis pour les fonctions de policiers-pompiers qui bénéficient du plan spécial de prévoyance.ne – en matière de fonctions « pénibles » ou « difficiles ».

Vu le cadre rappelé ci-dessus, notre Conseil considère donc que des réflexions doivent être menées et des mesures concrètes trouvées pour que le relèvement de l'âge de la retraite dans le cadre de la recapitalisation de prévoyance.ne, s'il est accepté par le Grand Conseil, puisse se mettre en œuvre en tenant compte des conditions de travail particulières pour certaines catégories de professions.

5. Consultation et information

La Commission financière sera consultée.

Les cadres de l'administration ont été mis au courant du contenu de l'accord passé entre les Associations de personnel et le Conseil communal. Il va de soi que les collaborateurs de la Ville seront informés en détail, cas échéant, après votre décision.

6. Conclusion

L'accord passé entre notre Conseil et les Associations du personnel, proposé à votre Autorité, au sujet de la participation financière de la Ville à un pont AVS répond clairement à un objectif d'amélioration des conditions de retraite pour l'ensemble des collaborateurs. Il en va de même pour l'assouplissement des conditions d'octroi de prolongation d'activité au-delà de l'âge-terme que notre Conseil a déjà mis en œuvre à l'automne 2012.

L'introduction d'un pont AVS versé par la Ville aux collaborateurs partant en retraite représente un montant de soutien important pour compenser la réduction de rente viagère en cas de prise de la rente-pont AVS et/ou pour compléter les rentes du 2^{ème} pilier du personnel. Cette solution répond également à une logique d'encouragement à la retraite anticipée puisque le montant peut être versé dès l'âge de 58 ans (55 ans pour le personnel soumis au plan spécial PPP).

Le financement de cette mesure, complètement à la charge de l'employeur, s'intègre dans le cadre des économies réalisées à terme avec l'adaptation de la nouvelle grille salariale introduite en 2011. Le coût moyen annuel se monte à 400'000 francs, soit 300'000 francs

auxquels s'ajoutent les 100'000 francs libérés par la suppression de l'allocation en cas de retraite ou de décès prévue par l'article 49 du Statut du personnel.

Finalement, les accords passés avec les Associations du personnel sur le thème du pont AVS et de la flexibilité des départs en retraite, ainsi que les nouvelles discussions en cours sur les fonctions « difficiles » montrent la préoccupation de notre Conseil en matière de politique du personnel, notamment en ce qui concerne les conditions et la qualité du cadre de travail proposé par notre Administration.

C'est dans cet esprit que nous vous prions, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, de prendre acte du protocole d'accord relatif à l'introduction d'un pont AVS et mesure incitative à la retraite anticipée (du 29 janvier 2013), du présent rapport et d'adopter l'arrêté modifiant le Statut du personnel communal, du 7 décembre 1987, relatif à l'article 49.

Neuchâtel, le 15 mai 2013

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL :

Le président,

Le chancelier,

Pascal Sandoz

Rémy Voirol

Projet

Arrêté modifiant le Statut du personnel communal, du 7 décembre 1987

Le Conseil général de la Ville de Neuchâtel,

Sur la proposition du Conseil communal,

a r r ê t e :

Article premier.- L'article 49, du Statut du personnel communal, du 7 décembre 1987 est modifié comme suit :

Allocation de
retraite lors de
retraite ou
de décès

~~Art. 49.- ¹En cas de mise à la retraite pour raison de santé ou d'âge, il est versé à l'intéressé, pendant trois mois, une allocation représentant la différence entre la rente versée par prévoyance.ne et le montant de son dernier salaire mensuel.~~

~~²En cas de décès d'un fonctionnaire marié, la rémunération est servie jusqu'à la fin du mois au cours duquel il est survenu, puis la disposition de l'alinéa précédent sera appliquée en faveur du conjoint, à défaut des enfants justifiant d'un droit à la rente.~~

~~³En cas de décès d'un fonctionnaire non marié, la rémunération est servie jusqu'à la fin du mois qui suit~~

~~celui au cours duquel il est survenu, pour autant que l'intéressé ait à sa charge un proche parent (père ou mère).~~

¹ En cas de départ à la retraite à l'âge-terme fixé à l'article 11 alinéa 1^{er} ci-dessus ou en cas de prise d'une retraite anticipée, il est versé sur le compte de prévoyance de l'intéressé une allocation unique équivalant au maximum à la rente annuelle AVS complète en vigueur.

² En cas de départ à la retraite après l'âge-terme fixé à l'article 11 alinéa 1^{er} ci-dessus, le montant de l'allocation sera au maximum de 75% de la rente annuelle AVS complète en vigueur.

³ Aucune allocation n'est versée au fonctionnaire prenant sa retraite à l'âge donnant droit au versement d'une rente de vieillesse AVS.

⁴ Le droit à l'allocation de retraite est dépendant de l'ancienneté du fonctionnaire et est versée au prorata de son taux d'activité.

⁵ Le Conseil communal fixe les modalités du versement de l'allocation de retraite.

Disposition
transitoire à la
modification du
XXX 2013

Art. 86.- (nouveau) Durant l'année 2014, le droit à l'allocation de retraite est limité aux 2/3 du montant déterminant.

Art. 2.- Le Conseil communal est chargé de l'application du présent arrêté, qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2014.

Annexe 1

Direction des Finances – Ressources humaines

Protocole d'accord concernant la prolongation d'activité professionnelle au-delà de l'âge-terme et l'engagement à poursuivre les discussions sur un pont AVS

(Du 26 avril 2012)

Entre, d'une part:

le Conseil communal de la Ville de Neuchâtel,

et, d'autre part,

les Associations du personnel de la Ville de Neuchâtel, qui sont:

1. l'Association du personnel du poste permanent de Neuchâtel,
 2. la Fédération suisse des fonctionnaires de police section Neuchâtel,
 3. la Société des fonctionnaires,
 4. le Syndicat suisse des services publics, région Neuchâtel (SSP-RN),
 5. le Groupement des cadres,
- ci-après nommées "les Associations du personnel".

P R E A M B U L E

Le présent protocole d'accord fait suite à l'engagement mutuel (article 10 du protocole d'accord du 15 juin 2010) d'ouvrir des négociations concernant la possibilité de prolonger l'activité professionnelle au-delà de l'âge-terme ainsi que sur le financement d'un pont AVS pour l'ensemble du personnel communal.

Article premier Prolongation d'activité au-delà de l'âge-terme

L'article 2bis du Règlement d'application du statut du personnel communal du 3 mai 1989 est modifié selon le projet d'arrêté discuté et validé par les parties ce jour.

Article 2 Poursuite des discussions sur le financement d'un pont AVS

Les parties s'engagent à poursuivre des discussions sur le financement d'un pont AVS ou sur une mesure financière d'encouragement à la retraite anticipée.

Article 3

Poursuite des discussions bilatérales avec l'Association du personnel du poste permanent et la Fédération suisse des fonctionnaires de police

Le Conseil communal s'engage à poursuivre des discussions bilatérales avec les deux Associations mentionnées en titre du présent article, eu égard aux spécificités de ces deux corps de métier.

Article 4

Enveloppe financière

Le Conseil communal confirme que l'enveloppe financière annuelle de référence annoncée dans le cadre des discussions avec les Associations du personnel, soit Fr. 300'000.- auxquels s'ajoutent Fr. 100'000.- libérés par la suppression, cas échéant, de l'article 49 du Statut du personnel communal, est maintenue.


Ainsi fait à Neuchâtel, pour valoir ce que de droit, le 26 avril 2012 en sept exemplaires originaux.

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL :

Le président,

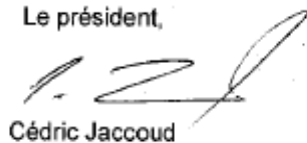

Alain Ribaux

Le chancelier,



Remy Voirol

Association du personnel du poste permanent de Neuchâtel

Le président,


Cédric Jaccoud

Le vice-président,


Silvio Chiesa

Fédération suisse des fonctionnaires de police, section Neuchâtel

Le président,



Derek Todeschini

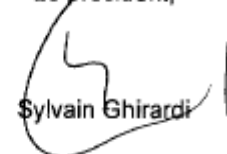
La secrétaire,



Marilène Pinto Pereira

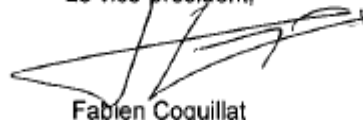
Groupement des cadres

Le président,



Sylvain Ghirardi

Le vice-président,



Fabien Coquillat

Société des fonctionnaires de la Ville de Neuchâtel

Le président,



Marc Flückiger

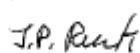
Le vice-président



Florent Laubscher

le Syndicat suisse des services publics, région Neuchâtel (SSP-RN)

Le président SSP-NE,



Jean-Pierre Renk

La secrétaire syndicale SSP-RN,



Yasmina Karima Produit

Annexe 2



ARRETE **relatif à la prolongation d'activité au-delà** **de l'âge-terme** **(Du 14 mai 2012)**

Le Conseil communal de la Ville de Neuchâtel,

Sur la proposition de la Direction des ressources humaines,

a r r ê t e :

Article premier.- L'article 2bis du Règlement d'application du statut du personnel communal, du 3 mai 1989, est modifié comme suit :

Art. 2bis.- ¹ Le membre du personnel communal qui souhaite prolonger son activité – à temps plein ou partiel – au-delà de l'âge-terme de 62 ans, respectivement de 60 ans pour le personnel uniformé du Corps de police et du SIS, doit en faire la demande au Conseil communal.

² La requête doit être adressée à la direction concernée six mois avant la date où l'employé atteindra l'âge-terme.

³ Préalablement à la décision du Conseil communal, il est procédé à un entretien d'évaluation réunissant le requérant, son chef de service (respectivement son directeur) et un représentant du service des ressources humaines.

⁴ Le Conseil communal ne peut refuser la prolongation des rapports de travail que s'il s'avère que le requérant est dans l'incapacité de poursuivre son activité au sein de l'Administration communale ou que si des besoins impératifs du service l'exigent.

⁵ Si le Conseil communal accepte la demande de prolongation des rapports de travail, celle-ci est valable au maximum jusqu'à l'âge limite de 64 ans pour les femmes et 65 ans pour les hommes.

⁶ Pour le surplus, les dispositions régissant les rapports de travail du personnel communal sont applicables.

Disposition
transitoire à la
modification du
14 mai 2012

Art. 38.- (nouveau) ¹ Pour le personnel qui atteint l'âge-terme de 62 ans, respectivement de 60 ans pour le personnel uniformé du Corps de police et du SIS, avant février 2013, le délai de six mois prévu à l'article 2bis al. 2 du présent règlement est ramené à trois mois.

² L'article 2bis du présent règlement, dans sa nouvelle teneur, ne s'applique pas au personnel ayant déjà fait l'objet d'une décision de refus du Conseil communal quant à la prolongation des rapports de travail au-delà de l'âge-terme.

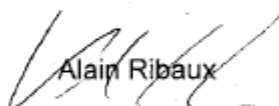
Art. 2.- La Direction des ressources humaines est chargée de l'application du présent arrêté, qui entre en vigueur le 1^{er} septembre 2012.

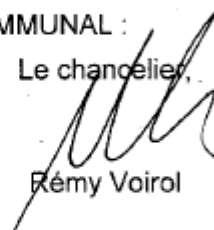
Neuchâtel, le 14 mai 2012

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL :

Le président,

Le chancelier,


Alain Ribaux


Remy Voirol

Annexe 3

Direction des Finances – Ressources humaines

Protocole d'accord relatif à l'introduction d'un pont AVS et mesure d'incitation à la retraite anticipée

(Du 29 janvier 2013)

Entre, d'une part:

le Conseil communal de la Ville de Neuchâtel,

et, d'autre part,

les Associations du personnel de la Ville de Neuchâtel, qui sont:

1. l'Association du personnel du poste permanent de Neuchâtel,
2. la Fédération suisse des fonctionnaires de police Neuchâtel-Communes,
3. la Société des fonctionnaires,
4. le Syndicat suisse des services publics, région Neuchâtel (SSP-RN),
5. le Groupement des cadres,
ci-après nommées "les Associations du personnel".

P R E A M B U L E

Le présent protocole d'accord fait suite à l'engagement mutuel (article 10 du protocole d'accord du 15 juin 2010) d'ouvrir des négociations concernant le financement d'un pont AVS ainsi qu'au protocole d'accord du 26 avril 2012 (article 2) concernant la poursuite des discussions sur le financement d'un pont AVS ou sur une mesure financière d'encouragement à la retraite anticipée. Il intervient sous réserve des décisions à venir du Conseil général.

Article premier

Pont AVS et mesure incitative à la retraite anticipée

- 1) La Ville de Neuchâtel s'engage à verser une somme équivalente à un an de pont AVS complet, soit le montant de la rente annuelle AVS maximum en vigueur (ci-après le pont AVS), aux collaborateurs partant en retraite à l'âge-terme de 62 ans pour le personnel soumis au plan de cotisation ordinaire fixé par prevoyance.ne et à 60 ans pour le personnel soumis au plan spécial Pilote, Pompier, Policier (PPP) ou aux collaborateurs prenant une retraite anticipée dès l'âge de 58 ans, respectivement 55 ans pour les collaborateurs soumis au plan PPP.
- 2) A l'âge de 63 ans pour les femmes, à 63 ou 64 ans pour les hommes, la Ville verse un montant équivalent à 75% du pont AVS.

Article 2

Versement du montant

- 1) Le montant du pont AVS est versé sur le compte de 2^{ème} pilier du collaborateur auprès de prévoyance.ne.
- 2) Il est utilisé en principe pour financer un an de pont AVS, de sorte à réduire – ou, selon l'âge, à supprimer – la réduction viagère de la rente LPP. Il peut aussi être affecté à l'augmentation de l'avoir LPP. Le collaborateur est informé qu'un prélèvement en capital (25% au maximum de l'avoir LPP, selon la réglementation de prévoyance.ne) ne bénéficierait pas d'un traitement fiscal privilégié.
- 3) Pour éviter cette conséquence, le Conseil communal acceptera, sur demande d'un collaborateur présentée au moins 3 ans et 3 mois avant la date de retraite prévue, de verser le montant par anticipation. Une prolongation d'activité au-delà de la date ainsi fixée ne serait alors en principe plus possible, la Ville et le collaborateur pouvant toutefois déroger par convention à cette règle, au cas par cas.
- 4) Si, dans l'hypothèse d'un versement anticipé :
 - le collaborateur devait quitter la Ville ultérieurement de son propre choix ou pour de justes motifs, il serait invité à rembourser l'équivalent du montant, augmenté des intérêts crédités par prévoyance.ne.
 - le collaborateur devait au final renoncer à un prélèvement en capital, il lui incomberait de rembourser l'équivalent des intérêts crédités par prévoyance.ne sur le montant versé.

Article 3

Adaptation selon l'évolution de l'âge de la retraite

- 1) Dans l'hypothèse où le plan de recapitalisation de prévoyance.ne est adopté dans sa teneur arrêtée entre partenaires sociaux en date du 3 juillet 2012, soit, dans un premier temps, avec une retraite prévue à l'âge de 63 ans, la Ville s'engage à verser une somme équivalente à un an de pont AVS, aux collaborateurs partant en retraite à l'âge-terme de 63 ans pour le personnel soumis au plan de cotisation ordinaire fixé par prévoyance.ne et à 60 ans pour le personnel soumis au plan spécial Pilote, Pompier, Policier (PPP) ou aux collaborateurs prenant une retraite anticipée dès l'âge de 58 ans, respectivement 55 ans pour les collaborateurs soumis au plan PPP. A l'âge de 64 ans, la Ville verse aux hommes un montant équivalent à 75% du pont AVS.
- 2) L'augmentation à 64 ans de l'âge de la retraite, prévue dans un second temps, ferait l'objet de nouvelles discussions avec les Associations du personnel au moment considéré.

Article 4
Cercle des bénéficiaires

Le versement du pont AVS défini à l'article 1 concerne le personnel communal de la Ville de Neuchâtel nommé définitivement conformément à l'article 8 du Statut du personnel communal (du 7 décembre 1987).

Article 5
Ancienneté

- 1) Le droit à un pont AVS est acquis pour autant que le collaborateur ait eu dix ans d'activité ininterrompue à la Ville de Neuchâtel.
- 2) Un droit à un demi pont AVS, complet ou partiel au sens des articles 1 et 3, est reconnu après un minimum de cinq ans d'activité à la Ville de Neuchâtel, chaque année supplémentaire augmentant le montant de 10%.

Article 6
Taux d'activité variables

Le montant du pont AVS défini à l'article 1 est versé au prorata du taux d'activité du collaborateur en tenant compte de la moyenne des taux d'activité des quinze dernières années avant la survenance de l'événement. Dans ce calcul, les trois années aux taux d'activité les plus bas ne sont pas retenues.

Article 7
Cas particuliers

Le Conseil communal peut statuer sur les cas particuliers, en faveur du collaborateur, éventuellement en dérogation des articles qui précèdent.

Article 8
Mise en application

- 1) Les parties conviennent d'une entrée en vigueur du présent accord au 1^{er} janvier 2014.
- 2) Durant la première année de mise en application, elles conviennent d'un versement de 2/3 de pont AVS. Le droit au versement intégral intervient au 1^{er} janvier 2015.

Article 9
Suppression de l'article 49 du Statut du personnel communal (du 7 décembre 1987)

L'article 49 relatif à l'allocation de retraite ou de décès est supprimé au 31 décembre 2013.

Article 10
Poursuite des discussions bilatérales avec l'Association du personnel du poste permanent et la Fédération suisse des fonctionnaires de police

Afin de tenir compte des spécificités de ces deux corps de métier, le Conseil communal s'engage à poursuivre des négociations relatives à la création et à la mise en œuvre d'un compte épargne temps.

Article 11
Modification de l'article 2bis du règlement d'application du statut du personnel communal

Le Conseil communal modifiera l'article 2bis en introduisant une durée de prolongation minimale d'un an.

Article 12
Autres négociations

Dans l'hypothèse où le plan de recapitalisation de prévoyance.ne est adopté dans sa teneur arrêtée entre partenaires sociaux en date du 3 juillet 2012, soit avec une retraite prévue, dans un premier temps, à l'âge de 63 ans, sont réservées les discussions à venir relatives aux fonctions pénibles et au plan PPP. L'ouverture des négociations, notamment sur la liste des professions pénibles, interviendra d'ici à fin mars 2013.

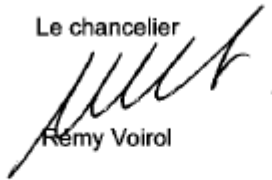
Ainsi fait à Neuchâtel, pour valoir ce que de droit, le 29 janvier 2013 en neuf exemplaires originaux.

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL :

Le président,


Pascal Sandoz

Le chancelier


Remy Voirol

Association du personnel du poste permanent de Neuchâtel

Le président,

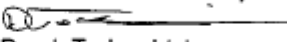

Cédric Jaccoud

Le délégué de l'Association


Silvio Chiesa

Fédération suisse des fonctionnaires de police, section Neuchâtel-Communes

Le vice-président,

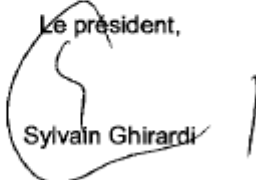

Derek Todeschini

Le secrétaire



Fred Vils

Groupement des cadres

Le président,


Sylvain Ghirardi

Le vice-président

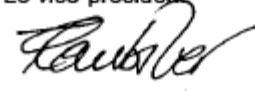

Fabien Coquillat

Société des fonctionnaires de la Ville de Neuchâtel

Le président,



Marc Flückiger

Le vice-président


Florent Laubscher

Le Syndicat suisse des services publics, région Neuchâtel (SSP-RN)

Le président SSP-NE,

Dominique Favre


La secrétaire syndicale SSP-NE

Yasmina Karima Produit
