

Groupes de travail ad hoc Administration et LPP

Le personnel communal donne sa vision de l'organigramme de la commune fusionnée du Grand Fribourg

Les habitant·e·s du Grand Fribourg disposent d'une proposition d'organigramme pour imaginer les services à la population de la commune fusionnée. Cette proposition a été élaborée par des représentant·e·s des administrations des neuf communes membres du périmètre. L'organisation est construite sur trois types de services distincts : la chancellerie, les services transversaux et les services orientés vers les prestations aux habitant·e·s. L'organigramme se base sur le concept de fusion du Grand Fribourg : il accorde une attention particulière aux domaines de l'urbanisme et de l'environnement, propose la création d'un service à la population, d'un service de la jeunesse et d'un service dédié au rayonnement de la commune. Un groupe de travail a également approfondi la question de la prévoyance professionnelle du personnel communal. Le groupe de travail ad hoc LPP parvient à la conclusion qu'une affiliation de toute le personnel communal à la Caisse de prévoyance du personnel de la Ville de Fribourg serait la solution la plus économique et la plus attractive en cas de fusion. Les prestations d'une grande majorité des personnes nouvellement affiliées s'en trouveraient améliorées et des mesures transitoires à hauteur de 1,25 millions de francs (dépenses uniques) permettraient d'éviter d'éventuelles pertes au niveau des rentes attendues pour les autres personnes.

Appelée à rassembler 75'000 habitant·e·s dans la vie de tous les jours, la fusion du Grand Fribourg représente un défi de taille au niveau de l'organisation de ses services. Face à ce constat, le comité de pilotage de l'Assemblée constitutive du Grand Fribourg a souhaité recourir à l'expertise du personnel communal. Il a mandaté des représentant·e·s des administrations communales des neuf communes du périmètre. Assisté par la société habilis.conseil, le groupe de travail a élaboré un projet d'organigramme (voir figure 1).

La proposition du personnel communal repose sur trois types de services distincts :

- la Chancellerie apporte son soutien au Conseil communal et au Conseil général,
- les services transversaux apportent leur soutien à l'administration et
- les autres services sont orientés sur les prestations à la population.

Ce projet se base sur le concept de fusion validé le 29 janvier 2020 par l'Assemblée constitutive.

Introduction d'un service d'audit

Au niveau de la Chancellerie, le projet d'organigramme reprend l'idée du concept de fusion de consacrer un secteur dédié au secrétariat du Conseil général – un autre secteur étant actif pour le

secrétariat du Conseil communal. Il propose aussi de prévoir une fonction indépendante d'audit à la disposition des autorités pour le contrôle interne. Les missions de la Chancellerie sont essentielles : il s'agit de jouer l'interface entre le politique et l'administration, de garantir le bon fonctionnement des services et d'assurer une communication transparente à l'interne comme à l'externe.

Introduction d'un service à la population

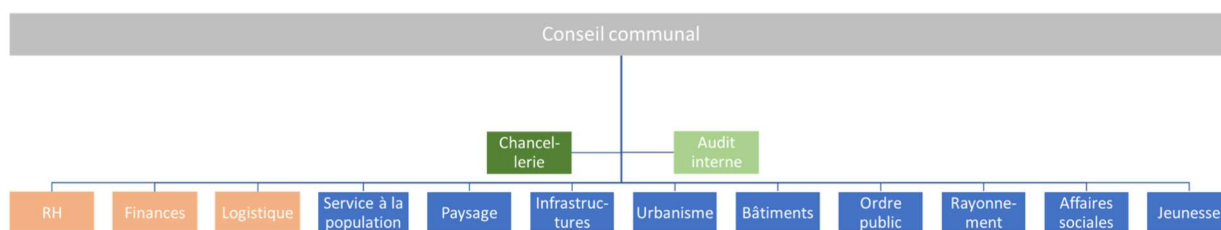
Les tâches classiques des ressources humaines, des finances et de la logistique seront gérées par les services transversaux. Au niveau des services aux habitant·e·s, l'organigramme reflète les options prises par le concept de fusion du 29 janvier 2020. Il introduit un service à la population avec une fonction d'accueil et de proximité et plusieurs services dédiés à l'environnement, à l'urbanisme et aux infrastructures. L'organigramme prévoit aussi un service chargé du rayonnement de la commune au travers du développement économique, des manifestations, du sport et de la culture. Un véritable service de la jeunesse, qui fait actuellement défaut dans le Grand Fribourg, est aussi prévu. Les tâches « régaliennes » d'une commune, comme l'ordre public, les affaires sociales et les bâtiments, ne sont pas oubliés.

Un total 754 EPT

La proposition d'organigramme permet d'imaginer le visage de l'administration de la commune fusionnée. Comptant pas moins de 754 équivalent plein temps (EPT) actuellement, le personnel communal bénéficie d'une garantie de l'emploi dans le cadre de la fusion. Mais le chiffre des 754 ne tient pas compte du fait que de nombreuses communes externalisent tout une

série de prestations (pour un montant total d'environ 17 millions de francs par an). Il appartiendra aux autorités élues de décider si elles souhaitent poursuivre ces externalisations (avec les dépenses précitées engendrées en termes de mandats,) ou les internaliser (avec les dépenses liées en matière de personnel, correspondant virtuellement à environ 174 EPT), les deux options étant globalement neutres d'un point de vue financier.

Figure 1 : organigramme proposé pour la commune fusionnée



Une caisse de pension unique et des prestations maintenues

Pour la première fois dans l'histoire des fusions de communes fribourgeoises, l'Assemblée constitutive a choisi de traiter la question de la prévoyance professionnelle du personnel communal en amont du vote. Elle a constitué un groupe de travail ad hoc LPP et s'est adjoint les services de l'actuaire Pittet Associés SA. La première analyse a révélé la grande diversité des plans de pensions actuellement appliqués par les neuf communes du périmètre du Grand Fribourg – même si elles appliquent toutes la primauté des cotisations. Au niveau des prestations (rentes, décès ou invalidités), certaines communes se positionnent au niveau du minimum légal, tandis que d'autres accordent une part subobligatoire à leur personnel.

Face à cette grande diversité, le groupe de travail LPP propose de réunir tout le personnel de la commune fusionnée dans le cadre d'un unique plan de pension. Cette réunion permet d'apporter plus de clarté au niveau de la gestion des ressources humaines et permet de réaliser des économies au niveau de la gestion. Le groupe propose d'intégrer le personnel communal au sein du plan de pension de la Caisse de prévoyance du personnel de la Ville de Fribourg (CPPVF) : c'est à la fois la solution la moins coûteuse pour les communes et la plus attractive pour le personnel communal.

L'actuaire mandaté a pu confirmer au groupe de travail que la CPPVF répond aux exigences légales et respecte le chemin de capitalisation fixé. La Ville de Fribourg a consacré d'importants montants à sa recapitalisation et aucune dépense supplémentaire n'est à l'ordre du jour. Au niveau global, l'affiliation du personnel communal des huit communes concernées à la CPPVF permet d'assurer une augmentation de 10% au niveau des rentes attendues (moyenne pondérée). Sur les 363 personnes concernées, 112 personnes âgées de plus de 40 ans verraient toutefois leurs rentes attendues baisser. Des mesures transitoires peuvent être prises à hauteur de 1,25 millions de francs (coûts uniques crédité sur les comptes LPP des personnes) afin de garantir qu'aucune de ces personnes ne se retrouve perdante.