

Processus de rapprochement (fusion) des 16 communes du Val-de-Ruz

Rapport de synthèse des groupes de travail

Domaines traités : **0. ADMINISTRATION**

Composition : M. Laurent Brahier (chef de groupe), M. P. Godat, M. P. Studer (repr. comité de pilotage)

0.1 SITUATION ACTUELLE

- 0.1.1 **Service à la population** : le sondage réalisé auprès de la population vaudruzienne indique que le service à la population est actuellement jugé bon. Il existe une proximité de l'administration avec la population.
- 0.1.2 **Administrations communales** : la collaboration entre les administrations communales du Val-de-Ruz est bonne. Un potentiel d'amélioration, en termes d'efficacité et d'efficience, existe et pourrait être atteint par la fusion de communes. Les administrateurs collaborent pour trouver des solutions communes engendrant des synergies entre les communes. En termes d'effectifs : 16 administrateurs, peu d'adjoints (2 communes), absence de chef de service, 15 employés d'administration : en moyenne 2 employés par communes. Au total, 2 apprentis. Total : 87 employés communaux correspondant à 58 postes équivalents pleins temps, hors enseignement et formation et syndicats intercommunaux. Avec les syndicats intercommunaux et l'enseignement et la formation, les effectifs atteignent 363 collaborateurs-trices, pour 230 postes équivalents plein temps.
- 0.1.3 **Collaborations intercommunales** : le recensement effectué distingue plus de 100 collaborations intercommunales, dont près de 90 sont des collaborations existantes entre les communes du Val-de-Ruz et 14 concernent également des partenaires hors du district (communes externes au Val-de-Ruz, canton). La collaboration intercommunale s'exprime aussi par l'organisation de manifestations au niveau des villages et l'organisation ponctuelle de manifestations communes, telles que les festivités du 1er août.
- 0.1.4 **Autorités communales** : les 16 communes et leurs autorités communales (Conseil communal, Conseil général, commissions, etc.) engendrent un besoin très important en termes de représentants de la population (plus de 1800 personnes toutes autorités confondues !). La difficulté croissante de recrutement au sein de la population a pour conséquence que de nombreuses places sont laissées vacantes au sein des autorités communales. Les conseillers communaux sont des miliciens et gèrent la commune en plus de leur activité professionnelle. Ils gèrent trop de problèmes opérationnels au détriment des décisions stratégiques. La proximité des autorités avec la population peut engendrer une subjectivité dans les décisions communales.
- 0.1.5 **Compétences communales** : la complexité des dossiers et le volume de travail impliquent que le personnel d'administration arrive à la limite de ses fonctions. La spécialisation des collaborateurs semble désormais indispensable pour assurer le bon fonctionnement du ménage communal.
- 0.1.6 **Locaux administratifs** : les communes disposent de locaux administratifs en suffisance, mais dispersés sur l'ensemble du territoire du Val-de-Ruz.
- 0.1.7 **Archivage** : les communes gèrent leurs archives de manière disparate. Chaque commune dispose d'une organisation propre du stockage de leurs documents.

0.2 ANALYSE

FORCES	FAIBLESSES
0.2.1 Le bon service à la population (sondage questionnaire fusion).	0.2.10 La maîtrise politique des dossiers par les conseils communaux atteint sa limite.
0.2.2 La bonne collaboration entre les administrations communales du Val-de-Ruz.	0.2.11 Les conseillers communaux gèrent trop de problèmes opérationnels au détriment des décisions stratégiques.
0.2.3 Les administrateurs collaborent pour trouver des solutions communes permettant des synergies entre les villages.	0.2.12 La proximité des autorités avec la population peut engendrer une subjectivité dans les décisions.
0.2.4 La proximité des autorités et de l'administration avec la population, notamment dans l'accès à l'information pour les administrés.	0.2.13 Le manque d'engagement pour la gestion publique, avec risque de manque de compétences.
0.2.5 La flexibilité des autorités et des collaborateurs-trices vis-à-vis des administrés.	0.2.14 La perte de pouvoir politique (décision, contrôle) liée à la multiplication des syndicats intercommunaux.
0.2.6 La bonne connaissance communale (personnalisée) des dossiers, des personnes et du territoire.	0.2.15 Les collaborateurs arrivent à la limite de leur fonction en termes de connaissances et de volume de travail.
0.2.7 La mobilisation de la population villageoise, dont de nombreux bénévoles assurent certaines tâches communales.	0.2.16 La difficulté à assurer la suppléance et le remplacement des collaborateurs-trices communaux.
0.2.8 La diversité de l'activité des administrations communales (intérêt professionnel).	0.2.17 Les moyens financiers sont limités (en termes de ressources supplémentaires nécessaires).
0.2.9 Un parc informatique régulièrement actualisé au sein des communes.	0.2.18 La dispersion des locaux administratifs disponibles, de taille limitée, sur l'ensemble du territoire.
	0.2.19 Les communes disposent de systèmes informatiques différents (software).

OPPORTUNITES	RISQUES
0.2.20 L'augmentation de la transparence des décisions communales.	0.2.34 Le flou lié à la mise en place de la nouvelle organisation durant la période transitoire (2012-13).
0.2.21 La disparition des litiges entre communes liés aux droits et obligations d'une commune vis-à-vis d'une ou des autres.	0.2.35 La surcharge de travail des administrations communales liées à un éventuel double-mandat et les conséquences en matière de service à la population, durant la période transitoire.
0.2.22 La professionnalisation des autorités politiques.	0.2.36 Le possible double-mandat à assurer par des conseillers communaux en place.
0.2.23 Le repositionnement des autorités politiques à un niveau stratégique et moins opérationnel.	0.2.37 La possible inadéquation entre les compétences actuelles des administrateurs et les exigences des futures fonctions de chefs de service.
0.2.24 Le regroupement et le renforcement des forces et des compétences des autorités politiques, des commissaires et des administrations communales.	0.2.38 L'éventuelle inadéquation entre les souhaits et le remplacement des employés communaux.
0.2.25 Le rapatriement de compétences et de prestations, actuellement cantonales, au sein de la nouvelle commune.	0.2.39 La spécialisation des fonctions des employés communaux et la perte de diversité qui en découle.
0.2.26 La disponibilité de ressources suffisantes afin de mener des projets d'envergure (temps, énergie, etc.).	0.2.40 L'inégalité dans les traitements salariaux entre collaborateurs-trices provenant des diverses communes pour une fonction identique.
0.2.27 L'augmentation du « poids » politique du Val-de-Ruz, notamment vis-à-vis de l'Etat, sur la scène politique.	0.2.41 La démobilisation des gens dans les villages pour les questions publiques et la disparition des représentants bénévoles au sein de la population.
0.2.28 La disponibilité d'un potentiel d'amélioration en matière d'efficacité et d'efficience des employés communaux dans la gestion administrative.	0.2.42 Le ressenti de la population quant à la nécessité absolue de maintenir un bureau communal dans le village (alors que peu de prestations nécessitent le contact de la population avec le bureau communal).
0.2.29 La formation d'apprentis dans divers domaines de compétences de la commune.	0.2.43 Les coûts liés à la professionnalisation.
0.2.30 La résolution de la problématique de la suppléance et du remplacement de collaborateurs-trices.	
0.2.31 La meilleure attractivité en termes de recrutement de compétences (politiques, ressources humaines, etc.).	
0.2.32 La mise en place d'un guichet informatisé unique.	
0.2.33 L'harmonisation des systèmes informatiques et de téléphonie.	

0.3 POINTS CRITIQUES

- 0.3.1 Définition de l'identité de la nouvelle commune (nom du village, nom des habitants, armoiries).
- 0.3.2 Accessibilité à l'information et aux prestations pour les administrés (communication).
- 0.3.3 Organisation politique (CC, CG, commissions, organisation des dicastères, etc.).
- 0.3.4 Modes d'élection des autorités communales et représentation des villages dans la nouvelle commune.
- 0.3.5 Statut du futur Conseil communal.
- 0.3.6 Planification et mise en place de la nouvelle structure, y compris la gestion de la période transitoire (2012-2013).
- 0.3.7 Organisation administrative (définition des services, organigramme, localisations, utilisation des locaux existants, logistique, archivage, etc.).
- 0.3.8 Remplacement et statut des employés communaux dans la nouvelle organisation.

Interprétation :

Situation actuelle : état des lieux du Val-de-Ruz dans ce domaine.

Forces : points forts actuels qu'il s'agirait de conserver, dans la mesure du possible, dans le nouveau processus.

Faiblesses : points faibles à corriger ou à améliorer, dans la mesure du possible, dans le nouveau processus.

Opportunités : points sur lesquels il s'agit de se pencher, puis intégrer ou pas, dans le nouveau processus.

Risques : points d'attention qu'il s'agit de prendre en considération dans le cadre du processus.

Points critiques : sujets-clefs à aborder prioritairement lors de la prochaine étape du processus (fil rouge).