



Point n° 5 de l'ordre du jour

Rapport du Conseil communal au Conseil général relatif à la création d'un poste équivalent plein-temps au service de la conciergerie

Monsieur le Président,
Mesdames les Conseillères générales,
Messieurs les Conseillers généraux,

Préambule

La conciergerie s'occupe de l'entretien courant de 3 temples, 4 bâtiments administratifs, 5 collèges (y compris salles de gym), un théâtre, une salle à Champ Rond et une bibliothèque, répartis dans les différents villages de la commune (cf. document annexe)¹.

Le service de conciergerie compte 11 collaborateurs qui sont répartis selon ce principe :

1. 9 collaborateurs pour la conciergerie communale, pour 7,45 EPT + 1 apprenti (cf. tableau 1) ;
2. 2 collaborateurs pour l'anneau d'athlétisme (SIAALN) (rémunérés par le forfait que le syndicat verse à la commune), ils sont donc hors personnel communal.

Les 9 collaborateurs communaux sont chacun en charge de l'un ou l'autre des bâtiments dont ils assurent l'entretien courant de « A à Z » avec une grande autonomie.

Depuis plusieurs années, le service souffre d'un manque de considération et d'une surcharge de travail. De plus, avec une moyenne d'âge supérieure à 50 ans, l'usure des tâches provoque de nombreux ennuis de santé et d'accidents qui chargent le reste du service.

¹ Une enquête a été menée auprès d'autres communes. La comparaison est compliquée, les tâches des concierges pouvant varier et la surface de plancher n'ayant pas été calculée ailleurs. Voici donc quelques chiffres à manipuler avec prudence :
Val-de-Travers : 11,15 EPT pour une quarantaine de bâtiments (sont exclus l'Espace Val et l'école Jean-Jacques Rousseau).
Val-de-Ruz : 26 EPT pour 25 bâtiments, mais tâches annexes.
Grande-Béroche : 9,35 EPT pour env. 23 bâtiments.
Le rapport de la CIEF avait déjà dénombré pour Cortaillod 4 EPT et pour Boudry 5,4 EPT.

Néanmoins, sans lui, le service serait encore plus à la peine. À son départ, il y a peu de chance qu'on retombe sur un jeune aussi volontaire.

En ce qui concerne les 2 collaborateurs du SIAALN, ils sont sous mandat communal depuis 2021. Le travail à l'anneau est très technique et spécifique. Il faut savoir manier les différents engins et le matériel électronique. Les heures supplémentaires que le concierge, engagé à 80%, a dû accumuler en 2021 montrent clairement qu'il n'est pas possible d'instaurer une polyvalence entre la commune et l'anneau. Engagé à un salaire en dessous de celui de son prédécesseur, le concierge a pu être augmenté à 100%, le 1^{er} septembre 2022, tandis que son collègue est à 25%, taux qui sont refacturés au SIAALN. Cette nouvelle organisation permet de limiter les heures supplémentaires, mais ne dégage pas pour autant de temps pour la commune.

En résumé, le service de conciergerie fonctionne à flux tendu, s'épuise physiquement et moralement et a besoin d'être restructuré.

Projet de réorganisation

Pour remédier à cette situation, le projet consiste à revaloriser l' « image » du service et des collaborateurs selon deux axes :

1. Psychologique
2. Organisationnel

Concernant le premier axe, la dénomination « concierge » a mis en évidence une mauvaise interprétation de la fonction. Elle induit une « soumission » de la part de certains concierges qui sont constamment sollicités par tout le monde pour des tâches qui ne font pas partie de leur cahier des charges. Ce problème n'est évidemment pas propre à Milvignes et se rencontre assez généralement dans la société. Aussi les ressources humaines ont proposé plusieurs pistes, dont l'une est de renommer la fonction. Les concierges deviennent ainsi « agent d'exploitation »². Cette dénomination marque une revalorisation du métier pour ceux qui le pratiquent et pour ceux qui en bénéficient.

Le deuxième axe doit avoir un impact plus percutant sur le service. La réorganisation passe par la revalorisation du rôle de chef concierge, qui devient ainsi chef d'équipe (cf. tableau 2). Son cahier des charges est adapté au travail qu'il fait déjà, mais qui reflète plus clairement les tâches qu'il accomplit. En vrai chef, il consacre 80% de son temps à gérer ses équipes et à les épauler, à passer les commandes de matériel, à lister et proposer au chef de service les travaux à effectuer dans les bâtiments dont il a la charge (essentiellement ceux du patrimoine administratif). L'anneau d'athlétisme serait également intégré pleinement dans l'organisation du service. Dans cette nouvelle organisation, le suppléant du chef concierge devient adjoint du chef d'équipe avec des responsabilités accrues. Les autres fonctions ne changent pas.

Selon les besoins, des cours de formations pourront être proposés.

² Par commodité, la suite du rapport continue toutefois d'utiliser le terme « concierge ».

Rapport du Conseil communal au Conseil général relatif à la création d'un poste équivalent plein-temps au service de la conciergerie

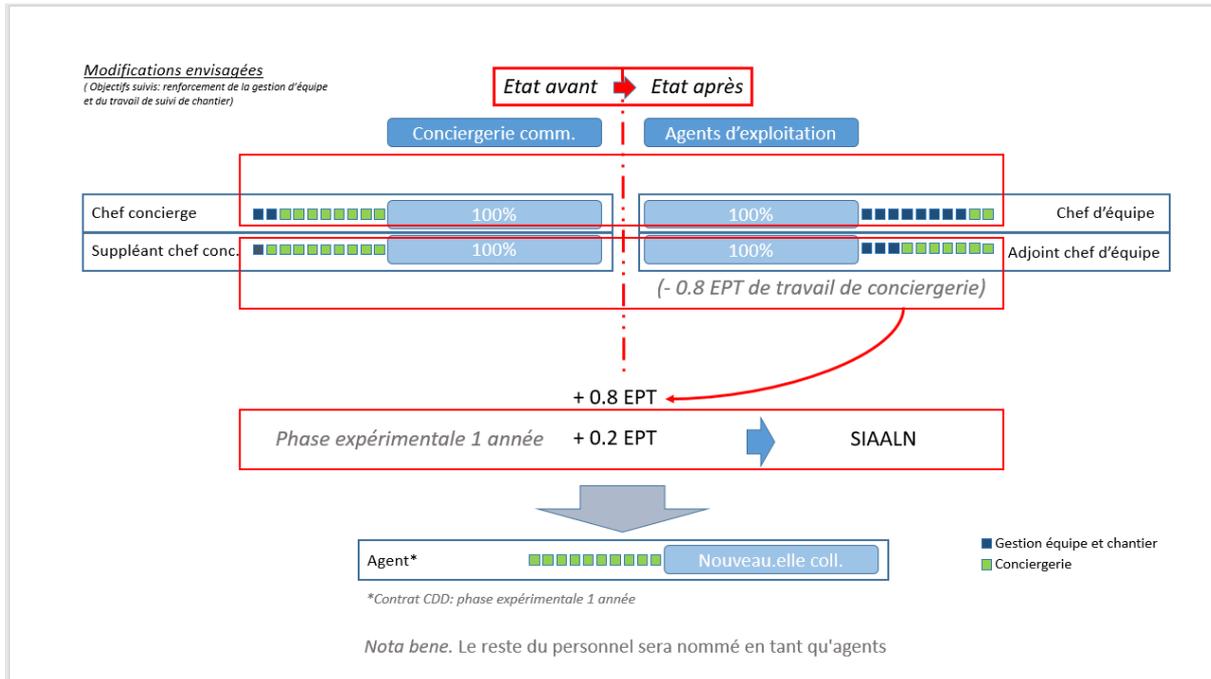


Tableau 2

Pour permettre cette nouvelle organisation, compte tenu du fait que le chef d'équipe va consacrer 0,6 EPT de plus de son temps pour la gestion d'équipe et de chantiers et son adjoint 0.2 EPT de plus, il va manquer sur le terrain 0.8 EPT de conciergerie. D'autre part, le forfait que la commune reçoit du syndicat de l'anneau (SIAALN) permet d'embaucher encore 0.2 EPT pour la conciergerie. Cette perspective permet d'envisager d'embaucher un concierge à 100% qui viendrait alléger la charge de tous.

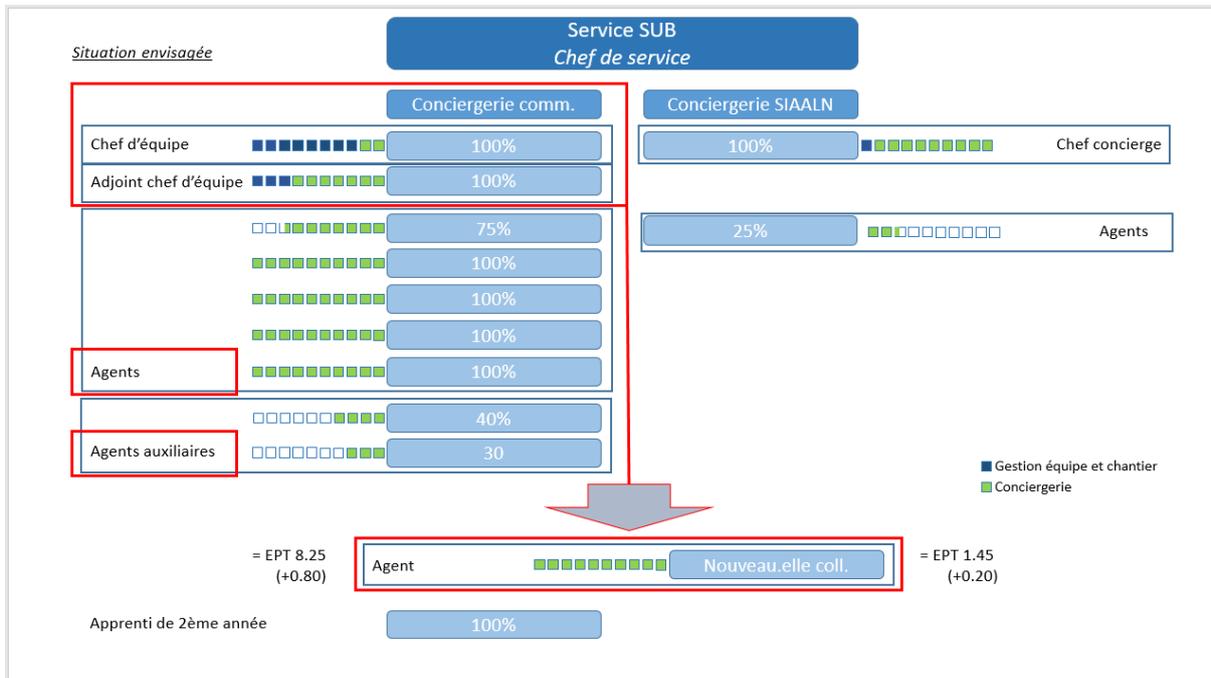


Tableau 3

Rapport du Conseil communal au Conseil général relatif à la création d'un poste équivalent plein-temps au service de la conciergerie

En résumé la création d'un nouveau poste permet :

1. Au chef d'équipe d'augmenter le temps consacré au suivi de chantiers découlant de la mise en œuvre de la politique d'assainissement du patrimoine et la gestion d'équipe (de 0,2 à 0,8 EPT, soit + 0,6 EPT) ;
2. À son adjoint d'augmenter sa disponibilité dans l'organisation du service (de 0,1 EPT à 0,3 EPT, soit + 0,2 EPT) ;
3. D'utiliser la capacité de 0,2 EPT restant sur le mandat de gestion liant entre l'anneau et la commune et de former un troisième agent capable de travailler à l'anneau ;
4. D'absorber de nouveaux bâtiments (Rue Morel, Lac 3).

Impact (Financier- ressources)

L'engagement d'un nouveau collaborateur en CDI à 100% en classe 3 correspond à un salaire brut d'environ CHF 90'000.- par an (y.c. les charges sociales employeurs) dont 20% sont financés par le mandat de prestation de l'anneau d'athlétisme et refacturés au SIAALN, soit CHF 18'000.-.

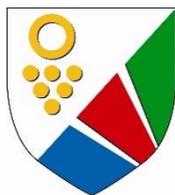
Conclusion

Le service de conciergerie a atteint depuis plusieurs années ses limites. Une fatigue morale et physique s'en ressent. En 2020 et 2021, plusieurs collaborateurs ont été blessés ou malades. La réorganisation proposée permet d'atteindre une plus grande efficacité et d'offrir de meilleurs services. Avec un chef d'équipe et son adjoint qui peuvent être en lien avec les entreprises, faire le suivi de chantier et la planification des travaux conjointement avec le chef du SUB, cette réorganisation donnera un élan nouveau et un équilibre nécessaire. Elle doit se faire conjointement à la création d'un poste équivalent plein-temps de concierge qui soulagera l'équipe et améliorera les services.

Au vu de ce qui précède, nous vous demandons, Monsieur le Président, Mesdames les Conseillères générales, Messieurs les Conseillers généraux, d'approuver le présent rapport et de prendre en considération cette demande d'augmentation d'EPT en votant l'arrêté y relatif.

Le Conseil communal

Colombier, le 9 novembre 2022



Le Conseil général de la Commune de Milvignes

Arrêté relatif à la création d'un poste équivalent plein-temps au service de la conciergerie

Le Conseil général de la Commune de Milvignes,
dans sa séance du 15 décembre 2022,
vu le rapport du Conseil communal du 9 novembre 2022,
vu la loi sur les communes (LCo) du 21 décembre 1964,
vu la loi sur les finances de l'État et des communes (LFinEC) du 24 juin 2014,

a r r ê t e :

Autorisation d'engagement

Article premier :

Le Conseil communal est autorisé à procéder à l'augmentation d'un poste équivalent plein-temps au sein du service de la conciergerie.

Attributions du poste

Article 2 :

Les attributions de ce nouveau poste seront définies par un cahier des charges établi avant la mise au concours.

Conditions d'engagement

Article 3 :

Les conditions d'engagement seront fixées par le Conseil communal.

AU NOM DU CONSEIL GENERAL

Le président :

Le secrétaire :

J.-M. Pessina

D. Etter

Colombier, le 15 décembre 2022