

Modification du Règlement communal concernant le montant des indemnités versées aux autorités, jetons de présence et vacations

1. PRÉAMBULE

Faisant suite à la modification du Règlement d'organisation de la Commune municipale (ROCM), que le Corps électoral a acceptée le 25 septembre 2022, le Conseil communal, vu l'évolution des responsabilités et des tâches qui lui incombent, soumet au Conseil de Ville la modification de l'article premier, nouvellement intitulé « Rémunération et indemnités versées aux membres du Conseil communal », du Règlement communal concernant le montant des indemnités versées aux autorités, jetons de présence et vacations, selon tableau en annexe (ci-après : RInd).

Dans ce cadre, le Conseil communal a mené une réflexion sur son fonctionnement et celui d'Exécutifs d'autres communes similaires, avec l'objectif d'analyser le niveau et les modalités de rémunération (salaire annuel, vacation, forfaits, frais, etc.) ainsi que le fonctionnement et l'organisation générale des Conseils communaux.

La présente proposition de rémunération est basée sur l'échelle de traitement du personnel communal. Elle est à hauteur de celle des cadres de l'Administration communale, avec des taux d'occupation respectivement de 80% pour la fonction de maire, et de 40% pour celle de conseillère ou conseiller communal-e.

La charge de travail réelle, qui a fait l'objet de statistiques et de larges discussions dans les commissions communales consultées, approche, en réalité, respectivement les 100% et 50%. Toutefois, le Conseil communal admet, dans son engagement politique en faveur de la population delémontaine, une part de travail de milice à hauteur de 10% pour chacun de ses membres, respectivement 20% pour la fonction de maire. C'est donc la raison pour laquelle, dans la présente modification, il a pris en compte des taux d'occupation de 80% pour le maire et de 40% pour les conseillères et conseillers.

2. SITUATION ET TENDANCES ACTUELLES DANS LES EXÉCUTIFS COMMUNAUX

2.1 Nature et réalité de la fonction d'un membre d'Exécutif communal

La nature et la réalité de la fonction d'un membre d'Exécutif communal ont vécu de profondes modifications, avec une charge de travail toujours croissante, notamment par une judiciarisation de la société, avec des attentes plus élevées de la population, une multiplication des interventions parlementaires et des procédures juridiques, sans oublier la complexité grandissante des dossiers, ainsi que la multiplicité des sollicitations diverses (représentations, séances de coordination, médias, etc.). La charge d'un mandat politique au sein d'un Exécutif est également très fortement liée au rôle assumé par une municipalité, à son positionnement (chef-lieu ou capitale, par exemple) et au dynamisme généré par son développement.

2.2 Profils de compétences

Cette évolution implique un niveau de compétences spécifiques plus élevé au sein des Exécutifs communaux afin de piloter une administration et réaliser les projets publics prévus : connaissance accrue des institutions publiques, en particulier cantonales, communales et intercommunales, finances, bases juridiques, etc. D'ailleurs, en cas d'intérêt des élu-e-s, une formation certifiante peut leur être offerte via notamment le programme cantonal (connaissances générales, méthodes de travail, compétences de conduite de personnel etc.). En outre, pour les personnes souhaitant faire attester leurs connaissances et compétences acquises en cours de mandat, une certification est possible via des organismes ad hoc.

2.3 Rémunération et taux de travail

L'attractivité de la fonction de maire ou de conseillère et conseiller communal-e est principalement conditionnée par sa dimension publique et l'opportunité de s'engager pour le bien de la collectivité. Les conditions de rémunération et le temps de travail jouent toutefois un rôle important. Or, ces aspects sont très souvent minimisés et force est de reconnaître que les conditions actuelles ne tiennent pas compte de la réalité, ni du niveau d'exigences, ni du degré de responsabilité lié au mandat assumé, ce que corrige la proposition de baser la rémunération sur la classe salariale maximale de l'échelle de traitement. Cette modification reflète également une meilleure prise en considération de l'engagement personnel des élu-e-s et peut éviter des démissions au sein des Exécutifs, de même que des vacances de poste liées à des refus d'assumer la fonction, des problèmes de surcharge et/ou d'incompatibilité professionnelle.

3. SITUATION À L'EXÉCUTIF DELÉMONTAIN

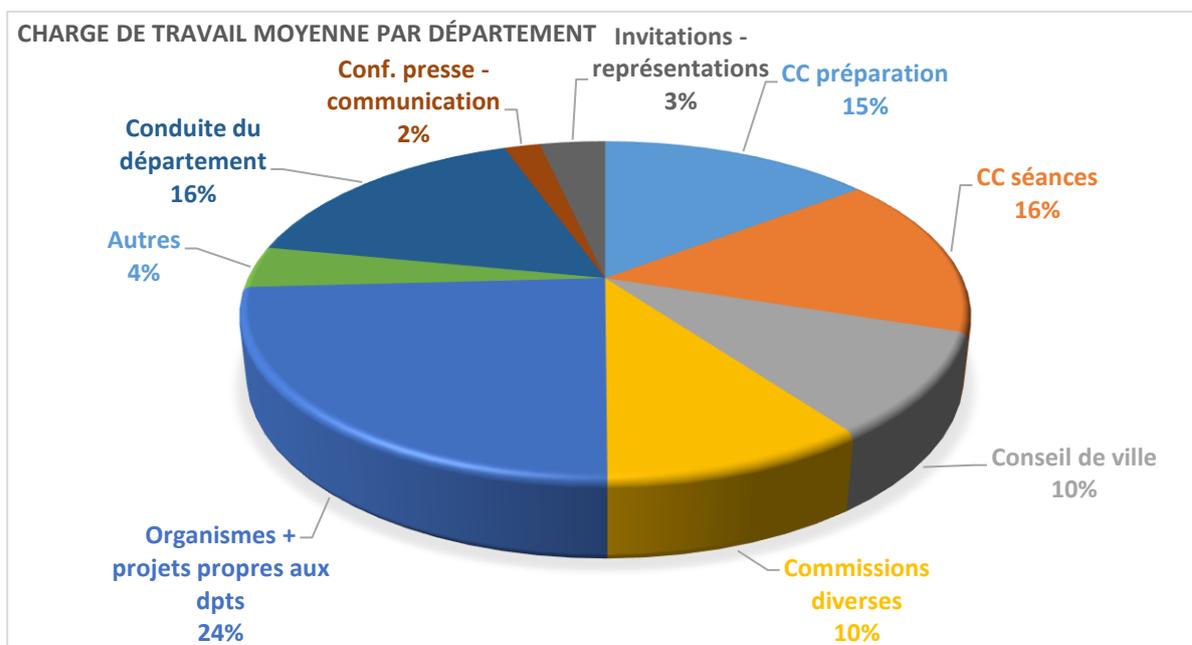
3.1 Charge de travail des départements

Après analyse détaillée des tâches des membres de l'Exécutif, il faut reconnaître une certaine variabilité de la charge de travail entre les responsables de département, également influencée par la composition des dicastères mais également par l'actualité et les projets en cours.

Toutefois, un tronc commun se dessine pour l'ensemble des membres de l'Exécutif, comme le montre le graphique ci-dessous, lequel met en évidence par ordre décroissant les divers domaines communs à charge des membres du Conseil communal delémontain :

- préparation et participation aux séances du Conseil communal ;
- organismes et projets propres au département ;
- conduite de département ;
- préparation et participation aux séances du Conseil de Ville ;
- préparation et participation aux séances de commissions diverses ;
- invitations et représentations diverses ;
- contact et communication presse ;
- autres.

Selon les statistiques effectuées, le graphique prend en compte un taux d'occupation de 50%, ce qui représente quelque 1000 heures de travail par année.



En ce qui concerne la fonction de maire, il faut relever sa charge particulière de conduite du département, puisqu'il est à la tête de six services communaux, comme suit :

- Chancellerie ;
- Police ;
- Service financier ;
- Ressources humaines ;
- Service informatique ;
- Service du feu.

Par ailleurs, le maire est le chef du Conseil communal et en préside les séances, tout en exerçant la surveillance générale de l'Administration communale. De ce fait, il assume des tâches transversales dans tous les départements et les services communaux. De plus, il représente la Commune dans de nombreuses institutions, selon la liste des représentations et délégations du Conseil communal dont, pour certaines, il assume également la présidence.

3.2 Rémunération actuelle peu en adéquation avec la fonction

La rémunération actuelle (13 salaires à Fr. 8'000.- à 80 %, respectivement Fr. 4'000.- à 40 %), correspond à une rémunération très modeste pour un mandat politique de cette envergure. Elle se situe environ à hauteur du maximum de la classe 18 de l'échelle de traitement communale, soit un salaire attribué pour une fonction de responsable de secteur (classification 17 à 19). La rémunération est donc inférieure au salaire perçu par les responsables opérationnels (chef-fe-s de service) malgré les hautes responsabilités assumées ainsi que les enjeux stratégiques et politiques inhérents à la fonction de membre d'un Exécutif. Elle ne tient en outre pas suffisamment compte de la pénibilité de la fonction, du niveau d'exigence et de compétences, du degré de responsabilité politique et de l'exposition publique et médiatique, ce que corrige la présente proposition.

4. ANALYSES COMPARATIVES

A. Rémunération Exécutifs communaux / Tableau comparatif

Communes	Population	Taux Fonction Maire	Type de rémunération	Montant salaire (pour un taux de 100%)	Frais et jetons (si indiqué)
Chavannes	7'400	50%	Forfait + vacances	57'000 forfait + 45'000 vacances	5'100
Bussigny	8'200	60%	Fixe	99'600	0
Epalinges	9'200	60%	Forfait + vacances	78'000 forfait + 28'000 vacances	0
Payerne	9'300	80%	Fixe	150'000	0
Lutry	9'800	65%	Fixe	154'000	10'000
Aigle	9'800	75%	Fixe	155'000	1'500
La Tour-de-Peilz	11'400	80%	Fixe	123'600	9'000
Prilly	12'300	75%	Fixe	155'000	5'000
Ecublens	12'300	50%	Fixe	60'000 fixe + 35'000 vacances	3'000
Versoix	13'200	50%	Fixe	180'000	5'000
Morges	16'000	80%	Fixe	182'500	0
Pully	16'800	80%	Fixe	195'000	10'000
Sierre	16'800	80%	Fixe + vacances	175'000	50.-/h vacation
Monthey	17'800	80%	Fixe	185'000	0
Bulle	24'000	80%	Fixe	145'000	5'000
Vernier	35'000	100%	Fixe	95'000	24'000
Delémont actuel	12'500	80%	Fixe + frais représentation	104'000	2'500
Delémont futur	12'500	80%	Fixe + frais représentation	132'000	6'000

Remarques :

- La rémunération moyenne annuelle pour les communes de plus de 10'000 habitants est d'environ Fr. 150'000.-. Le modèle de rémunération majoritaire est un modèle de salaire fixe, accompagné d'un montant forfaitaire pour les frais de représentation (Fr. 5'000.- ou plus).
- Le système de vacation et de jetons de rémunération tend par contre à disparaître.

B. Compositions des Conseils communaux/municipaux

Commune	Population au 31.12.2020	Nombre de membres	Taux d'occupation			Total revenus
			Syndic	Municipaux	Total	
Aigle	10 518	5	75%	50%	275%	464 000
Ecublens	13 164	7	50%	40%	290%	480 000
Gland	13 243	7	60%	50%	360%	558 000
La Tour-de-Peilz	12 088	5	75%	50%	275%	340 000
Morges	16 095	7	80%	50%	380%	715 000
Payerne	10 108	5	80%	50%	280%	555 000
Pully	18 688	5	80%	60%	320%	651 800
Renens	20 863	7	100%	60%	460%	781 500
Vevey	19 780	7	80%	50%	380%	755 050
Prilly 2016-2021	11 824	5	75%	55%	295%	481 700
Prilly dès 2022	12 383	5	80%	60%	320%	520 400
Delémont actuel	12'500	5	80%	40%	240%	312'000
Delémont futur	12'500	5	80%	40%	240%	397'800

Remarques :

- Le taux d'activité des conseillères communales et conseillers communaux est situé en moyenne entre 50 et 60 %. Il convient de préciser que tant Prilly que Morges sont en travaux de révision pour augmenter la dotation des conseillères communales et conseillers communaux à 60 % minimum. D'autres communes comme Pully et Sierre (1 maire à 80 % + 8 conseillères communales et conseillers communaux à 40 %, non mentionnés dans le tableau) sont en réflexion pour réviser également le fonctionnement de leur Exécutif et augmenter la dotation.
- La fonction de maire est en général évaluée à un taux moyen d'environ 80 %.
- La moitié des Exécutifs communaux fonctionnent avec un nombre de conseillères communales et conseillers communaux égal à 5 personnes, l'autre moitié avec 7 conseillères communales et conseillers communaux, pour un volume total moyen d'environ 335 % de taux d'occupation. Le volume total est de 240 % actuellement à Delémont.
- Le montant total des revenus bruts annuels est en moyenne de Fr. 552'515.- pour un Exécutif. Il est de Fr. 324'500.- actuellement à Delémont.

5. ÉVOLUTION SOUHAITÉE, PROPOSITION ET ENJEUX

5.1 Niveau de rémunération

Au sein de la Municipalité, la fonction de maire implique actuellement, au-delà de la fonction elle-même, la responsabilité de 6 services (Chancellerie, Personnel, Finances, Informatique, Police et Pompiers). Une réévaluation de la rémunération de la fonction, telle que proposée, apparaît justifiée et adéquate. De même, pour la fonction de conseillère ou conseiller communal-e, si l'on tient compte des responsabilités et des exigences inhérentes à cette activité, la rémunération de l'Exécutif delémontain doit également être réévaluée, afin d'avoir un niveau comparable avec les fonctions clés de l'Administration (chef-fe-s de service). Par conséquent, le salaire des membres de l'Exécutif devrait ainsi être positionné sur la base de la classe salariale maximale de l'échelle de traitement de la Municipalité, soit en classe 23, avec 8 annuités actuellement.

De ce fait, si l'on prend en considération un taux d'activité respectivement de 80% et de 40%, la rémunération annuelle pour ces fonctions atteint Fr. 132'600.-, respectivement Fr. 66'300.-, y compris le 13^{ème} mois, contre, actuellement, Fr. 104'000.-, respectivement Fr. 52'000.-, y compris le 13^{ème} mois. Conformément à l'article 30 al. 2 ROCM, que le Corps électoral a accepté le 25 septembre 2022, cette réévaluation « salariale » est fondée sur une estimation de la charge de travail annuelle qu'implique l'exercice des fonctions concernées. Elle permet par ailleurs de rapprocher la rémunération des membres de l'Exécutif delémontain du niveau de celle en vigueur dans d'autres communes similaires.

5.2 Frais de déplacement, de représentation et autres frais

Le montant forfaitaire prévu pour les frais de représentation, actuellement de Fr. 2'500.-, doit lui aussi être revu à la hausse. Si l'on se réfère aux frais réels ainsi qu'aux forfaits attribués dans les autres communes (voir tableau au point 4.A), un montant forfaitaire de Fr. 6'000.- pour chaque membre de l'Exécutif delémontain apparaît comme adéquat et acceptable. Ce montant couvrira l'intégralité des frais de déplacement ou autres frais annexes, y compris l'achat d'un abonnement pour les transports publics. De ce fait, les décomptes de frais actuels n'auront plus lieu d'être, simplifiant ainsi le travail administratif. De même, l'allocation de résidence sera supprimée.

5.3 Indemnité de non-réélection

Actuellement, la pratique veut qu'une indemnité de départ correspondant à trois mois de rémunération soit versée aux membres de l'Exécutif qui quittent leur fonction. Cette pratique n'est toutefois pas formalisée et les montants y relatifs sont ponctionnés sur le crédit du Conseil communal sur décision de ce dernier.

L'ajout proposé, visant à attribuer un montant correspondant à un douzième de la rémunération annuelle par année de mandat complète, jusqu'à concurrence maximale du quart de la rémunération annuelle (3 mois), vise donc à ancrer cette disposition dans une base légale, validée par le Conseil de Ville, toutefois en la restreignant aux cas de non-réélection seulement. Cette indemnité est de nature compensatoire. Elle vise à atténuer les conséquences d'une non-réélection qui peuvent être ressenties sur différents plans. Elle présente prioritairement la caractéristique d'une gratification en remerciement des services rendus à la collectivité, cela en tenant compte du nombre d'années durant lesquelles le mandat a été exercé (ancienneté).

5.4 Répercussions financières

Bien que les répercussions financières d'une telle démarche, qui passeraient de Fr. 324'500.- actuellement à Fr. 427'800.-, ne doivent pas être minimisées dans le contexte actuel, il est toutefois nécessaire de placer dans la balance l'attrait qu'offre une rémunération plus équitable à toute personne intéressée à s'engager dans une fonction politique. C'est d'ailleurs pour sensibiliser la population jurassienne, et au regard des difficultés à trouver des personnes prêtes à s'engager politiquement, que le Canton a lancé une campagne d'incitation afin qu'un maximum de personnes aient pu se porter candidates et candidats aux dernières élections communales, avec un slogan : « J'aime ma commune, je m'engage ! ».

Finalement, en rappelant que le montant total des revenus bruts annuels est en moyenne de Fr. 552'515.- pour un Exécutif, selon les comparaisons réalisées, il faut admettre qu'au-delà de sa dimension financière, une meilleure prise en compte de la fonction de membre d'un Exécutif se répercute indirectement sur l'image du Collège et de l'Administration.

6. ENTRÉE EN VIGUEUR

L'entrée en vigueur de la présente modification est fixée au 1^{er} janvier 2023.

7. PRÉAVIS ET CONCLUSION

La présente modification a été examinée, le 4 octobre 2022, lors d'une séance commune par la Commission chargée de la révision du Règlement d'organisation de la Commune municipale (ROCM), la Commission de la mairie et la Commission des finances, comme suit :

Lors de cette séance, une proposition de fixer la rémunération pour le Maire sur la base d'un taux d'occupation à 100% et pour les Conseillers sur la base d'un taux d'occupation à 50%, classe 23.8, a obtenu le résultat suivant :			
	OUI	NON	ABSTENTIONS
Commission des finances	5	2	0
Commission de la mairie	5	0	0
Commission révision ROCM	1	2	1

Préavis, vote final du présent message :			
	OUI	NON	ABSTENTIONS
Commission des finances	2	5	0
Commission de la mairie	0	3	2
Commission révision ROCM	3	1	0

Il convient de noter que le refus de la Commission des finances et de celle de la mairie de préavis favorablement le message est dû uniquement au fait que le Conseil communal n'entre pas en matière sur la proposition de fixer le taux d'occupation pour le maire à 100% et pour les conseillères et conseillers à 50%. Ces deux commissions n'ont, en revanche, pas remis en cause le principe d'augmenter la rémunération des membres du Conseil communal, au contraire, puisque leur proposition aboutit à relever cette rémunération à un niveau supérieur à ce que préconise le présent message. En outre, la fixation de la rémunération des membres de l'Exécutif sur la base de la classe 23.8 de l'échelle de traitement du personnel communal n'a pas été contestée.

Lors du pré-examen de la modification du RInd par le Délégué aux affaires communales, celui-ci a confirmé qu'elle n'appelle aucune remarque ni commentaire.

Compte tenu de ce qui précède, le Conseil communal invite le Conseil de Ville à accepter la modification du Règlement communal concernant le montant des indemnités versées aux autorités, jetons de présence et vacations, découlant d'une adaptation à l'évolution des responsabilités et tâches à assumer, et à voter l'arrêté s'y rapportant.

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL

Le président :

La chancelière :

Damien Chappuis

Edith Cuttat Gyger

ARRETE DU CONSEIL DE VILLE

Le Conseil de Ville de la Commune municipale de Delémont

- vu :
 - le rapport du Conseil communal du 8 novembre 2022 ;
 - les dispositions de l'art. 29, ch. 7 du Règlement d'organisation de la Commune municipale ;
 - les préavis de la Commission de la mairie, de la Commission chargée de la révision du Règlement d'organisation de la Commune municipale (ROCM) et de la Commission des finances ;
- sur proposition du Conseil communal :

arrête

1. La modification du Règlement communal concernant le montant des indemnités versées aux autorités, jetons de présence et vacations est acceptée.
2. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023.
3. Cette décision est soumise au référendum facultatif.

AU NOM DU CONSEIL DE VILLE

La présidente :

La chancelière :

Gaëlle Frossard

Edith Cuttat Gyger

Delémont, le 28 novembre 2022

Règlement actuel		Propositions de modifications		Explications / Remarques
<p>Règlement communal concernant les indemnités versées aux autorités (173.410)</p> <p>du 11 décembre 2000</p> <p>Le Conseil de Ville</p> <p>arrête :</p>		<p>Le Conseil de Ville</p> <p>arrête :</p>		
<p>Salaire mensuel pour les mandats versés aux membres du Conseil communal</p>	<p>Article premier</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maire, président du Conseil : Fr. 8'000.- - Conseiller communal : Fr. 4'000.- 	<p>Rémunération et indemnités versées aux membres du Conseil communal</p>	<p>Article premier Alinéa 1</p> <p>La rémunération annuelle des membres du Conseil communal, calculée sur treize mois, est la suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maire : Fr. 132'600.- - Conseiller communal : Fr. 66'300.- <p>Cette rémunération est basée, pro rata temporis, sur la classe 23, annuité 8 de l'échelle de traitement du personnel communal.</p>	<p>Le niveau de rémunération des membres du Conseil communal doit être adapté en tenant compte du niveau de responsabilités et de compétences requises, ainsi que de la pénibilité et de l'exposition de la fonction.</p> <p>Il est donc proposé que la rémunération soit basée sur le traitement maximal de l'échelle communale, soit la classe 23 avec 8 annuités, pour l'ensemble des membres du Conseil communal, y compris un 13^{ème} mois.</p> <p>La rémunération proposée est différenciée entre la fonction de maire, 80%, et celle de conseillère ou conseiller communal-e, 40%, car il est tenu compte du volume de travail estimé pour les fonctions concernées, comme le requiert l'art. 30 al. 2 ROCM accepté par le Corps électoral le 25 septembre 2022.</p> <p>La charge de travail réelle, qui a fait l'objet de statistiques et de larges discussions dans les commissions communales consultées, approche, en réalité, respectivement les 100% et 50%. Toutefois, le Conseil communal admet, dans son engagement politique en faveur de la population delémontaine, une part de travail de milice à hauteur de 10% pour chacun de ses membres, respectivement de 20% pour le maire. C'est donc la raison pour laquelle, dans la présente modification, il a pris en compte des taux d'occupation de 80% pour le maire et de 40% pour les conseillères et conseillers.</p> <p>La rémunération sera ainsi portée à Fr. 10'200.- mensuels ou Fr. 132'600.- annuels pour un taux d'activité à 80% (y inclus le 13^{ème} mois), respectivement à Fr. 5'100.- mensuels ou Fr. 66'300.- annuels pour une activité de conseillère ou de conseiller communal-e (y inclus le 13^{ème} mois). A cela s'ajoute, selon l'alinéa 3, le versement annuel de Fr. 6'000.- au titre de frais de déplacement, de représentation et autres frais. Cette indemnité constitue un remboursement forfaitaire des frais liés à l'exercice de la fonction. Comme elle ne constitue pas un revenu, elle ne fait pas partie de la rémunération.</p>

173.410 Règlement communal concernant les indemnités versées aux autorités_Révision partielle

				Il est à signaler que, sur la base des analyses comparatives effectuées, les Exécutifs de villes comparables touchent des montants de rémunération situés en moyenne entre Fr. 160'000.- et Fr. 185'000.- pour une activité à 100% (y inclus le 13 ^{ème} mois), ce qui porte un réel crédit à une adaptation de la rémunération des membres de l'Exécutif delémontain.
	Les montants précités sont indexés de la même façon que les salaires du personnel communal (référence 107.3 au 30 juin 1985).		Alinéa 2 Les montants précités sont indexés de la même façon que les salaires du personnel communal (référence IPC de 102.7 selon échelle de décembre 2005).	La disposition actuelle du règlement n'est plus d'actualité. En effet, la valeur de référence permettant de décider d'une indexation des salaires a été redéfinie depuis plusieurs années. L'échelle de traitement du personnel communal est indexée sur la valeur-référence IPC de 102.7 de décembre 2005. La valeur 107.3 de 1985 doit être supprimée et remplacée.
	Un 13e versement est alloué, ainsi qu'un montant forfaitaire annuel de Fr. 2'500.- par membre du Conseil communal, au titre de frais de déplacement et de représentation.		Alinéa 3 Un montant forfaitaire annuel de Fr. 6'000.- est alloué en plus à chaque membre du Conseil communal, au titre de frais de déplacement, de représentation et autres frais annexes.	Le montant forfaitaire actuel de Fr. 2'500.- doit être adapté et passe à Fr. 6'000.-. Sur la base des analyses comparatives menées auprès d'une dizaine de communes comparables (taille, fonctionnement de l'Exécutif), les frais de représentation sont compris entre Fr. 5'000.- et Fr. 10'000.-. Un montant de Fr. 6'000.- pour la Municipalité de Delémont apparaît raisonnable et adéquat. Ce montant couvrira l'intégralité des frais de déplacement ou autres frais annexes. L'augmentation à hauteur de Fr. 6'000.- inclut ainsi l'achat d'un abonnement pour les transports publics et l'entier des frais de déplacement. La pratique actuelle voulant que les abonnements et tous les frais soient remboursés sera abandonnée. De même, le versement de l'allocation de résidence sera stoppé.

173.410 Règlement communal concernant les indemnités versées aux autorités_Révision partielle

			<p>Alinéa 4</p> <p>Lorsqu'un membre du Conseil communal n'est pas réélu, il a droit à une indemnité d'un montant correspondant à un douzième de la rémunération annuelle par année de mandat complète, au maximum jusqu'à concurrence du quart de la rémunération annuelle (3 mois).</p>	<p>Une pratique actuellement existante veut que les membres sortants puissent prétendre à une indemnité de départ équivalant à 3 mois de rémunération lorsqu'ils quittent ou terminent leur mandat politique au sein de l'Exécutif. Cette pratique n'est toutefois pas formalisée et les montants y relatifs sont ponctionnés sur le crédit du Conseil communal sur décision de ce dernier. L'ajout proposé vise donc à ancrer cette disposition dans une base légale, validée par le Conseil de Ville, toutefois en la restreignant aux cas de non-réélection.</p> <p>Cette indemnité, de nature compensatoire, est octroyée quelle que soit la situation personnelle du membre sortant du Conseil communal. Elle vise à atténuer les conséquences d'une non-réélection qui peuvent être ressenties, en effet, sur différents plans. La non-réélection est assimilable à une perte subite d'emploi ou d'activité dont les effets se traduisent tant sur un plan moral que financier. L'indemnité présente aussi prioritairement la caractéristique d'une gratification en remerciement des services rendus à la collectivité. Elle a ensuite un caractère d'ancienneté, puisque son montant dépend du nombre d'années durant lesquelles le mandat a été exercé. Elle peut également avoir un caractère de prévoyance, puisque les bénéficiaires sont libres d'affecter le montant reçu à la couverture d'éventuelles lacunes de prévoyance, ou encore, pour certaines personnes non réélues, servir au reclassement ou à la reconversion professionnelle.</p>
			<p>Alinéa 5</p> <p>Les membres du Conseil communal sont affiliés au Fonds de prévoyance et de retraite en faveur des employés de la municipalité de Delémont (FRED).</p>	<p>Actuellement, les membres de l'Exécutif sont déjà affiliés au FRED. Cet ajout permet de formaliser et ancrer cette disposition préexistante de façon réglementaire.</p>

Delémont, le 8 novembre 2022