



**Conseil communal**

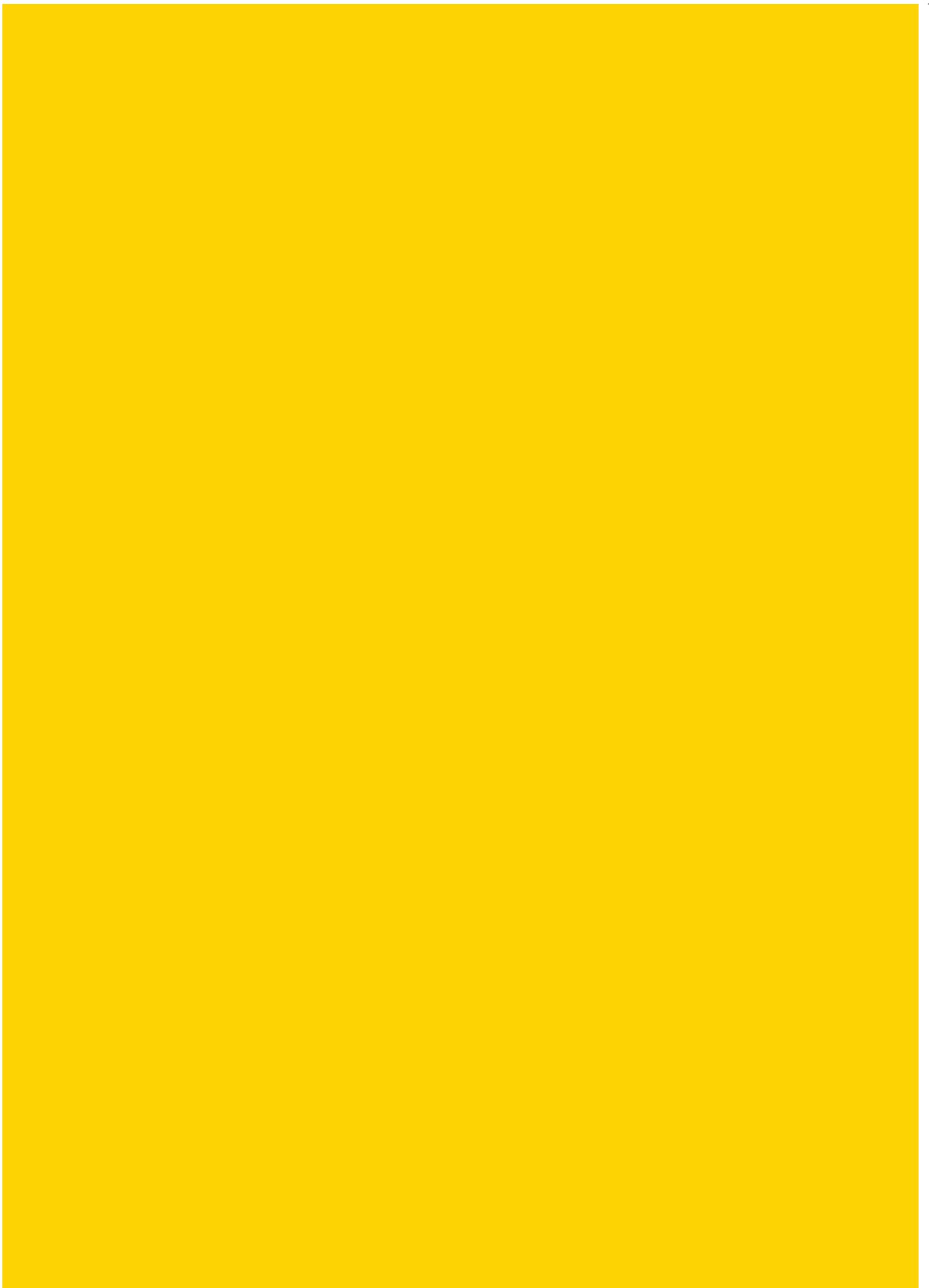
# **Message au Conseil général**

—  
du 8 février 2021

## **Révision du Règlement fixant l'organisation générale de la Ville de Fribourg et le statut des membres du Conseil communal**

**N°60**

—  
**2016 - 2021**



## Table des matières

1.	Introduction.....	1
1.1.	Proposition n° 13.....	1
1.2.	Contexte général.....	1
1.3.	Nécessité d'une révision totale.....	3
2.	Régime actuel.....	4
2.1.	Rémunération.....	4
2.2.	Prestations de retraite.....	4
2.3.	Avantages et inconvénients.....	5
3.	Révision du règlement actuel.....	6
3.1.	Analyse de modèles.....	6
3.2.	Principes de base.....	11
4.	Consultation.....	14
5.	Commentaires des articles.....	14
6.	Incidences financières.....	20
7.	Conclusion.....	21
	Zusammenfassung.....	22
8.	Einführung.....	22
8.1.	Antrag Nr. 13.....	22
8.2.	Allgemeiner Hintergrund.....	22
8.3.	Notwendigkeit einer Totalrevision.....	23
9.	Aktuelles Regime.....	23
9.1.	Entlohnung.....	23
9.2.	Rentenleistungen.....	23
9.3.	Vorteile und Nachteile.....	24
10.	Revision des aktuellen Reglements.....	25
10.1.	Analyse der Modelle.....	25
10.2.	Grundprinzipien.....	28
11.	Kommentare zu den einzelnen Artikeln.....	31
12.	Finanzielle Auswirkungen.....	33



# MESSAGE DU CONSEIL COMMUNAL

## AU CONSEIL GENERAL

du 8 février 2021

### **N° 60 - 2016 - 2021 Révision du Règlement fixant l'organisation générale de la Ville de Fribourg et le statut des membres du Conseil communal**

---

Madame la Présidente,  
Mesdames et Messieurs les Conseillers généraux,

Le Conseil communal a l'honneur de vous soumettre le Message n° 60 portant sur la révision totale du Règlement fixant l'organisation générale de la Ville de Fribourg et le statut des membres du Conseil communal (ci-après : Règlement d'organisation générale)<sup>1</sup>.

## **1. Introduction**

### **1.1. Proposition n° 13**

Le 1<sup>er</sup> octobre 2019, le Conseil général a décidé de transmettre au Conseil communal la proposition n° 13, demandant la suppression des rentes à vie des membres du Conseil communal. Plus particulièrement, les auteurs de la proposition demandent la modification du Règlement d'organisation générale et ses articles relatifs au traitement et à la prévoyance professionnelle des membres du Conseil communal de la Ville de Fribourg, afin qu'ils soient désormais et à l'avenir assujettis au régime ordinaire de la Caisse de prévoyance du personnel de la Ville de Fribourg (CPPVF).

Il est également proposé de mettre en place un régime transitoire pour les personnes au bénéfice du système actuel. Selon les auteurs de la proposition, une indemnité, équivalant par exemple à 12 mois de salaire, pourrait être prévue, afin de pallier les risques de non-réélection et il faudrait vérifier l'opportunité de revaloriser le salaire des membres du Conseil communal, à l'image de ce qui a été fait pour les Conseillers d'Etat du Valais.

### **1.2. Contexte général**

De manière générale et ce depuis plusieurs années, le régime de rentes à vie des magistrats est remis en question dans notre pays, que ce soit au niveau cantonal ou communal. Ces dernières années, bon nombre de collectivités publiques ont ainsi analysé le statut des membres de leur Exécutif sous l'angle de la prévoyance professionnelle. En effet, pendant longtemps, il a été admis que les collectivités publiques cantonales et communales puissent appliquer un régime de retraite analogue à celui des membres du Conseil fédéral, qui n'est pas soumis à la LPP.

---

<sup>1</sup> <https://www.ville-fribourg.ch/reglements-tarifs/101-1>

Or, à l'époque de la mise en place de ce système, le profil des élu-e-s était sensiblement différent d'aujourd'hui, puisqu'il s'agissait principalement de personnes ayant déjà accompli une carrière professionnelle d'une certaine durée. Ainsi, le versement de la rente coïncidait souvent avec l'âge de la retraite, voire intervenait même plus tard. Toutefois, ce qui a été admis par le passé est aujourd'hui remis en question, tant du point de vue légal que de l'opinion publique.

Ainsi, le 14 mai 2018, une [motion](#) a été déposée par les députés Nicolas Kolly et Romain Collaud, visant à abolir les rentes à vie des magistrats fribourgeois et à les assujettir au régime ordinaire de la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat de Fribourg. Les auteurs de la motion jugent que la mise en œuvre du système existant peut aboutir à des résultats choquants et ils relèvent que beaucoup d'autres professions sont exigeantes sans permettre d'obtenir une rente viagère pour autant. Ils soulignent également que ce système ne correspond plus à une société favorisant la flexibilité et la mobilité dans le monde du travail. Ils considèrent enfin que les privilèges profitant à certains magistrats ne sont plus admissibles eu égard aux modifications attendues des conditions de prévoyance des autres collaborateurs de la fonction publique.

Dans sa [réponse](#) à la motion précitée, le Conseil d'Etat a procédé à une étude des différents systèmes cantonaux. Après avoir préalablement précisé que les régimes diffèrent sensiblement d'un canton à l'autre et qu'il est donc compliqué d'en présenter une synthèse précise, il constate que ces régimes de pension peuvent être regroupés en trois catégories principales :

- 1) *Versement d'une rente viagère* : à l'image de ce qui prévaut sur le plan fédéral, il s'agit de la solution adoptée dans les cantons de Vaud, Genève, Neuchâtel, Berne, Grisons, Schwytz et Tessin.
- 2) *Assurance auprès de la Caisse de prévoyance du personnel cantonal et versement d'une indemnité transitoire* : la majorité des cantons ont choisi d'assurer les membres du Conseil d'Etat auprès de la même caisse que le personnel cantonal. Contrairement au reste du personnel, ils bénéficient, généralement sous certaines conditions, de prestations particulières sous la forme d'une rente transitoire ou, parfois, d'une indemnité unique. Suivant les cantons, la durée de la rente transitoire est limitée par la réglementation ou échoit au moment de l'âge de la retraite, âge auquel elle est remplacée par les prestations du 2<sup>ème</sup> pilier. C'est le modèle qu'ont choisi les cantons d'Argovie, Appenzell, Bâle, Glaris, Lucerne, Nidwald, Obwald, Saint-Gall, Schaffhouse, Soleure, Thurgovie, Uri, Zurich et Zoug.
- 3) *Uniquement assurance auprès de la Caisse de prévoyance du personnel cantonal* : ce système a exclusivement été privilégié par le canton du Valais, pour les membres du Conseil d'Etat élus après le 1<sup>er</sup> janvier 2015. Le salaire de ces derniers a été augmenté de manière importante à titre de mesure compensatoire.

Pour le niveau communal, la Commune de Köniz a présenté en 2014 un [rapport](#) répondant à un postulat et comparant les diverses réglementations relatives aux indemnités et pensions de départ des membres de l'exécutif de différentes communes à la structure et population similaire à la sienne. Ce rapport montre que de nombreux paramètres entrent en ligne de compte dans le choix d'un régime et qu'il est difficile de tirer des conclusions claires sans étudier les conditions-cadres de chaque cas.

Ainsi, le nombre de membres de l'Exécutif et leur pourcentage d'activité, la limitation de la durée du mandat et la raison de la cessation d'activité (non-réélection ou démission) peuvent impacter le choix des règles applicables. De manière générale, le nombre d'années de mandat influence la durée et le montant de la prestation de fin des rapports de travail dans presque toutes les communes; plus une personne est en poste longtemps, plus le droit est élevé ou plus long. Le rôle de l'âge fournit une mosaïque complexe de réglementations et de solutions. Dans certaines communes, l'âge est un critère pour déterminer le montant et/ou la durée du droit, parfois combiné avec la durée du mandat.

Certaines communes prévoient des gradations fixes en fonction de l'âge pour déterminer le montant et la durée de la prestation, alors que dans d'autres communes, l'âge n'est pas un facteur important. Enfin, l'âge est exceptionnellement une condition préalable à l'indemnisation. En ce qui concerne la durée de l'indemnité, il sied de relever que de nombreuses communes ont déterminé une durée minimale et maximale de l'indemnité, mais celle-ci varie de quelques mois ou années à des indemnités jusqu'à la retraite. Par rapport au montant de l'indemnité, on peut constater que, en principe, les communes dont les périodes d'indemnisation sont plus courtes offrent une contribution plus élevée. Un certain nombre de communes définissent l'indemnité par un pourcentage minimum et maximum du dernier salaire. Enfin, on peut remarquer que la majorité des communes prévoient la compensation de l'indemnité avec d'autres sources de revenus.

A noter également que la Ville de Genève a proposé, en août 2019, une réforme du système des retraites visant à mettre un terme aux rentes à vie des magistrat-e-s de la Ville de Genève. Le projet présenté proposait également une affiliation à la Caisse du personnel communal, ainsi que le versement, pendant 10 ans au maximum, d'une allocation équivalant à 50% du dernier traitement au plus, en fonction du nombre d'année d'exercice du mandat.

### **1.3. Nécessité d'une révision totale**

Si la révision des dispositions relatives aux rentes des membres du Conseil communal constitue le point de départ de la présente révision du Règlement d'organisation générale, il s'est avéré que ce règlement devait subir un important toilettage à l'aube de la nouvelle législature. Si l'on reviendra plus précisément sur les choix effectués dans le commentaire des articles, il semble opportun de dresser certains constats préliminaires.

Tout d'abord, il sied de rappeler que la Ville de Fribourg est la seule commune du canton à disposer d'un Règlement de portée générale sur son organisation et son Conseil communal, adopté sur la base de l'ancien article 61 alinéa 4 de la Loi sur les communes (actuel art. 61 al. 6 LCo). Toutefois, depuis l'entrée en vigueur de ce règlement, la législation sur les communes a subi de nombreuses modifications. En outre, la Loi sur les finances communales est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021. Ainsi, plusieurs éléments qui avaient été intégrés initialement dans le règlement communal sont désormais grandement ou complètement réglés par la législation cantonale, et bon nombre de renvois sont devenus caducs ou erronés.

De plus, le Règlement sur le fonctionnement du Conseil communal<sup>2</sup> (ci-après : Règlement d'application) n'ayant pas été rédigé en parallèle, il apparaît que certains articles ou alinéas n'ont pas leur place dans un Règlement de portée générale et devraient être déplacés dans le Règlement d'application. Ce dernier est d'ailleurs en cours de révision en vue de la nouvelle législature, ce qui permettra d'y intégrer les dispositions qui seront supprimées dans le Règlement d'organisation générale.

Enfin, il existe une volonté importante d'unifier au maximum certains aspects formels des règlements communaux. A ce titre, il est nécessaire de procéder à des adaptations terminologiques et structurelles.

Pour toutes ces raisons, une simple révision des dispositions relatives aux rentes des membres du Conseil communal n'aurait pas été suffisante, raison pour laquelle c'est une révision totale qui vous est présentée dans le présent Message.

---

<sup>2</sup> <https://www.ville-fribourg.ch/reglements-tarifs/101-2>

## **2. Régime actuel**

Les prestations dont bénéficient les membres du Conseil communal figurent de manière exhaustive aux articles 22ss du Règlement d'organisation générale. Ce règlement comprend notamment toutes les dispositions pertinentes relatives à la rémunération des membres du Conseil communal, ainsi que celles ayant trait aux rentes à vie, à savoir les conditions d'octroi et le montant de ces rentes.

### **2.1. Rémunération**

L'article 24 du Règlement d'organisation générale précise les modalités de la rémunération des membres du Conseil communal. Celle-ci est fixée en tenant compte des exigences de la fonction et de la responsabilité politique, mais également des prestations versées par la Commune en cas de cessation d'activité, d'invalidité et de décès. Elle se compose des éléments suivants :

- le traitement annuel se fondant sur le dernier échelon de la grille salariale du personnel communal (CHF 194'792.00 par année en 2020), augmenté d'un supplément qui dépend de la fonction (+5% par défaut, 7% pour le ou la Vice-Syndic-que et 13% pour le ou la Syndic-que);
- les allocations pour enfants identiques à celles prévues pour le personnel communal;
- un montant forfaitaire mensuel au titre de remboursement des frais de déplacement et de représentation de CHF 200.00 pour les membres du Conseil communal, CHF 300.00 pour le ou la Vice-Syndic-que et CHF 600.00 pour le ou la Syndic-que. Toute autre forme d'indemnité liée à la fonction est acquise à la Commune.

Comme on le verra plus tard, la suppression du régime des rentes à vie impacte de manière significative les attentes de prévoyance. En outre, le remplacement du régime de rentes à vie par un système de prévoyance professionnelle classique conduit également à une baisse du traitement net. Partant, il convient d'étudier la possibilité de revaloriser le traitement annuel, afin de compenser du moins partiellement les incidences sur le traitement net et sur les prestations attendues. En revanche, les autres éléments de la rémunération ne sont pas impactés par le changement de régime.

### **2.2. Prestations de retraite**

Les articles 25 à 32 du Règlement d'organisation générale décrivent en détail les prestations de retraite des membres du Conseil communal en relation avec leur période de fonction. Ces rentes correspondent par analogie aux prestations de la prévoyance professionnelle, il n'est donc pas question directement des prestations au sens de l'assurance vieillesse et survivants (AVS) ou de l'assurance invalidité (AI).

En tant que salariés, les membres du Conseil communal doivent être obligatoirement assurés au sens de la Loi sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP). Dès lors, et indépendamment du régime des rentes à vie, ils sont assurés auprès d'une institution de prévoyance pour leur période d'activité, en l'occurrence auprès de la Fondation collective LPP Swiss Life à Zurich (art. 25). De fait, et étant donné le niveau des rentes à vie assurées, la prévoyance professionnelle des membres du Conseil communal correspond au minimum légal, le salaire coordonné étant limité (art. 8 al. 1 LPP, salaire coordonné maximal de CHF 60'945.00 en 2021). La cotisation à ce plan est répartie paritairement entre l'employeur et les assurés.

L'assurance obligatoire au minimum LPP obéit aux exigences légales régissant la prévoyance professionnelle. Ainsi, lors de la cessation d'activité sans droit à des prestations (retraite, invalidité ou décès), l'avoir accumulé doit être transféré dans la nouvelle institution de prévoyance de l'assuré, ou à défaut sur une police ou un compte de libre passage. Le droit à une rente pour cette part de la prévoyance n'est donc pas garanti, en fonction de l'âge au moment de la cessation de l'activité.

En sus des prestations de l'institution de prévoyance, les membres du Conseil communal bénéficient de prestations en cas de cessation d'activité pour toute cause (démission, non-représentation, non-réélection, invalidité ou décès) versées directement par la Commune. Celles-ci dépendent de l'âge au moment de la fin d'activité et de la durée de la fonction (art. 27) :

- si le membre du Conseil communal compte moins de cinq années d'activité, il ne reçoit aucune prestation, indépendamment de son âge;
- en cas de cessation d'activité avant l'âge de 40 ans, une pension temporaire est versée pour une durée équivalente à celle de la fonction exercée;
- en cas de cessation d'activité dès l'âge de 40 ans, une pension viagère est due.

Le montant de la pension est de 4% par année de fonction, au minimum 20% et au maximum 60%. Le taux de pension est réduit de 1% par année avant l'âge de 50 ans, le minimum de 20% étant garanti. La pension se base sur le dernier traitement du membre du Conseil communal, débute dès la fin du droit au traitement et est adaptée au renchérissement dans la mesure prévue par la CPPVF (art. 28).

La pension est coordonnée avec les autres prestations analogues, notamment les prestations de la LPP et les revenus d'autres activités lucratives (art. 29 et 30). Ainsi, la pension est réduite de la rente LPP versée par l'institution de prévoyance ou la rente théorique calculée sur la prestation de libre-passage versée, mais uniquement pour la part acquise durant l'activité au Conseil communal : la rente découlant de l'avoir acquis avant l'entrée en fonction ne donne pas lieu à une réduction. De plus, en cas d'activité lucrative, le cumul des revenus ne peut excéder le dernier traitement perçu indexé.

En cas d'invalidité ou de décès d'un membre du Conseil communal en fonction ou pensionné, la pension est recalculée et correspond à la différence entre les prestations assurées au sein de la CPPVF et les prestations effectivement versées par l'institution de prévoyance (art. 31). Ainsi, en cas de décès d'un bénéficiaire d'une rente à vie, une rente de conjoint survivant égale à 60% de la pension versée et une rente d'orphelin égale à 20% de la pension versée sont assurées (art. 28 et 32 du Règlement des prestations de la CPPVF), déduction faite des prestations versées par l'institution de prévoyance couvrant le minimum LPP.

### **2.3. Avantages et inconvénients**

Le régime actuel permet aux membres du Conseil communal qui cessent leur activité, pour autant qu'ils aient exercé leur fonction pendant cinq ans au moins et qu'ils soient âgés d'au moins 40 ans, de bénéficier d'une rente versée à vie, indépendamment du niveau de leur avoir de prévoyance. Cette prestation est calculée en pourcent du dernier traitement perçu et offre une retraite aux membres du Conseil communal lorsqu'ils cessent leur mandat.

Ce régime comprend quelques inconvénients d'un point de vue organisationnel et de la prévoyance. Premièrement, la nécessité d'une couverture minimale LPP alourdit la gestion de la prévoyance, car elle oblige à une coordination des prestations LPP avec la pension viagère perçue, et ce pour des niveaux de prestations a priori relativement faibles en comparaison. De plus, les pensions étant versées par la Commune, elles sont portées au budget communal et sont financées selon le système de la répartition, c'est-à-dire sans contrepartie d'une réserve mathématique sous forme de fortune de prévoyance.

La suppression des pensions viagères versées par la Commune au profit d'une affiliation à la CPPVF permettrait de sécuriser les pensions et de mettre en adéquation le niveau des prestations avec le financement y relatif, notamment au niveau des cotisations perçues.

### 3. Révision du règlement actuel

La présente révision du Règlement d'organisation générale a été établie par le Service des ressources humaines, en étroite collaboration avec le Service juridique et la société qui remplit le mandat d'expert LPP pour la Ville de Fribourg. Mandat a été donné à cette société de procéder à des évaluations comparatives entre le régime actuel et un possible nouveau régime, se fondant dans un premier temps sur l'avant-projet de loi de l'Etat de Fribourg relatif au traitement et à la prévoyance professionnelle des Conseillers d'Etat, des Préfets et des Juges cantonaux, afin d'appréhender les impacts concrets d'une telle réforme en termes d'expectatives de prestations.

A titre préliminaire, il convient d'admettre que la proposition n° 13 s'inscrit dans une évolution communément admise selon laquelle les rentes à vie des magistrat·e·s doivent être remises en question. Le monde du travail a effectivement évolué et davantage de flexibilité et d'engagement sont attendus de la part de tous les membres du personnel, en particulier pour les postes à responsabilité. Par ailleurs, des efforts considérables sont demandés à l'ensemble de la population dans le domaine de la prévoyance professionnelle. Tous les travailleurs et travailleuses subissent des réductions, plus ou moins fortes, de leurs expectatives de rentes. Enfin, force est de constater que les rentes viagères sont souvent considérées comme des privilèges anachroniques et difficilement défendables.

La situation des membres du Conseil communal se rapproche ainsi peu à peu de celle des personnes qui ne subissent pas le risque de devoir se soumettre au verdict des urnes. Dans ce contexte, il paraît équitable de revoir également le régime qui leur est applicable.

Cela dit, le nouveau système doit permettre de préserver l'attractivité de la fonction, en tenant compte des charges importantes qui y sont liées. Même si le nombre de mandats au Conseil communal n'est en principe pas limité, les personnes qui endossent cette charge prennent le risque d'abandonner leur activité antérieure et d'éprouver des difficultés à retrouver un emploi à la fin de leur mandat. Il est donc important de leur donner les moyens de réorienter leur carrière à ce moment-là. Les nouvelles dispositions doivent dès lors permettre d'attirer des personnes compétentes, en offrant des conditions financières qui ne soient pas dissuasives. En outre, en comparaison avec les rémunérations versées dans le secteur privé pour des professions avec un même niveau de responsabilité, le salaire des membres du Conseil communal ne peut pas être qualifié d'excessif. Ces éléments, qui ont conduit à l'adoption des dispositions actuelles sur le statut des membres du Conseil communal demeurent donc valables et doivent être considérés.

Après examen des diverses solutions retenues dans les cantons et communes, il ressort que toutes les collectivités accordent aux membres de l'Exécutif un statut particulier, eu égard aux spécificités de la fonction. Aucune des solutions retenues ne s'impose toutefois par elle-même, chaque collectivité ayant adopté un système correspondant à ses besoins propres. En revanche, il apparaît que de moins en moins de cantons et communes connaissent le système des rentes viagères. Afin de pouvoir dégager les principes de base du nouveau modèle (*infra* 3.2.), trois variantes ont été approfondies.

#### 3.1. Analyse de modèles

##### 1) Principes

Pour la première variante examinée, (variante A), le montant et la durée de la prestation transitoire s'inspirent de l'avant-projet de loi de l'Etat de Fribourg. Pour rappel, les règles cantonales proposées sont les suivantes :

- si le membre du Conseil d'Etat est âgé de moins de 50 ans au moment de la cessation de son activité et que la durée de la fonction est inférieure à 10 ans, une année de traitement est versée au titre « d'indemnité » de départ. Au terme de cette année, la personne cesse d'être salariée et donc affiliée à la CPPEF;

- si le membre du Conseil d'Etat est âgé de 50 ans révolus au moment de la cessation de son activité ou que la durée de la fonction est d'au moins 10 ans, une prestation transitoire est versée jusqu'à l'âge ordinaire de la retraite selon l'AVS.

Le montant de la prestation transitoire est exprimé en pourcentage du dernier traitement et dépend de la durée de la fonction, selon la table suivante :

Durée en années	% du traitement	Durée en années	% du traitement	Durée en années	% du traitement
1	6%	6	34%	11	52%
2	12%	7	38%	12	54%
3	18%	8	42%	13	56%
4	24%	9	46%	14	58%
5	30%	10	50%	15	60%

Pour l'application de ce modèle à la Ville de Fribourg, les pourcentages cantonaux ont toutefois été adaptés aux règles communales en vigueur prévoyant une évolution de 4% par année, mais au minimum 20% et au maximum 60%. En outre, le modèle de l'Etat de Fribourg semble relativement généreux, du fait que la prestation transitoire est due jusqu'à l'âge de la retraite selon l'AVS. Pour cette raison, la variante A prévoit une prestation transitoire versée au maximum durant le nombre d'années en fonction.

La deuxième variante (variante B) montre l'impact d'une simple revalorisation conséquente du traitement (27 points de pourcentage en plus sur les majorations applicables aux membres du Conseil communal) sans prestation transitoire aucune.

La troisième variante (variante C) propose une indemnité unique versée au moment de la fin des rapports de travail.

Il convient finalement de préciser que, dans les variantes A et C, il était initialement prévu d'augmenter le traitement, afin de compenser uniquement la perte due à la cotisation auprès de la CPPVF et de garantir le salaire net perçu actuellement par les membres du Conseil communal. Ceci s'explique par le fait que les cotisations auprès de la CPPVF sont de 26% du salaire assuré (10% à charge de l'employé et 16% à charge de l'employeur), ce qui est nettement plus élevé que les cotisations actuelles. Ainsi, une augmentation de 7 points de pourcentage en plus sur les majorations applicables actuellement aux membres du Conseil communal a été appliquée.

## 2) *Modèle de calcul*

Les cas de figure présentés ci-dessus ont ensuite été analysés sur la base d'un modèle de calcul permettant de quantifier et comparer les diverses variantes de prestations entre elles ainsi que relativement au régime actuel. Comme les prestations analysées sont de nature différentes (rentes à vie immédiates, prestations transitoires, expectatives de rente viagère), une simple comparaison du montant des rentes ne faisait guère de sens. C'est donc un équivalent capital des diverses prestations qui a été évalué, en tenant compte notamment des espérances de vie selon l'âge du bénéficiaire de la pension. Les montants ont ensuite été actualisés au moyen d'un taux d'escompte, de manière analogue avec ce qui est fait dans le cadre des institutions de prévoyance. Le moment du calcul de l'équivalent a été fixé au moment de la cessation de l'activité du membre du Conseil communal.

A noter que ce sont uniquement les prestations de retraite qui ont été prises en compte, à l'exclusion de la rémunération (sauf pour la variante B). Comme expliqué précédemment, la rémunération peut en revanche permettre, dans un deuxième temps, de compenser la perte de prestations et de revenu net consécutifs au nouveau régime choisi.

A signaler également que pour l'examen du régime actuel, il a été choisi de ne pas considérer le régime LPP, mais de prendre les rentes à vie pleines comme seule base de calcul.

Les hypothèses, comprenant l'ensemble des paramètres démographiques et économiques en lien avec les prestations assurées, ont été passablement simplifiées pour ne pas alourdir le modèle. Ainsi, les principales hypothèses retenues sont les tables actuarielles LPP 2015 pour la longévité, un taux d'escompte de 2,75% (taux d'intérêt technique actuel de la CPPVF), un taux d'intérêt réel crédité sur les avoirs de la CPPVF de 1%, aucune adaptation des traitements bruts à l'inflation ni des montants-limites selon l'AVS, et aucune indexation des pensions.

La mortalité ou l'invalidité pour la période s'écoulant entre la cessation de l'activité et l'âge de la retraite ont été négligées, ces éléments étant complexes à modéliser. Une interruption de la prestation transitoire ou la reprise d'une activité lucrative n'ont pas non plus été prises en compte. Enfin, l'hypothèse a été faite que le Conseiller ne prenait pas de retraite anticipée ni de prestation LPP en capital.

Afin d'illustrer l'impact des variantes retenues sur plusieurs cas possibles, un certain nombre de carrière-types ont été sélectionnées. Afin d'éviter une multiplication des variations, seuls des Conseillers communaux sans fonction particulière ont été considérés (salaire annuel de CHF 204'528.00 en 2020). Les carrières-types retenues sont les suivantes :

1. Durée de fonction : 15 ans, âge au moment de la fin des rapports : 65 ans
2. Durée de fonction : 15 ans, âge au moment de la fin des rapports : 60 ans
3. Durée de fonction : 10 ans, âge au moment de la fin des rapports : 50 ans
4. Durée de fonction : 5 ans, âge au moment de la fin des rapports : 40 ans

### 3) Résultats

Les tableaux suivants présentent de manière schématique les résultats obtenus. A noter qu'un tableau résume chacune des trois variantes et la compare avec le régime actuel. Les colonnes 1 à 4 correspondent à chacune des quatre carrières-types.

#### Variante A – Ville de Fribourg et couverture de la perte

Carrière-type n°	1	2	3	4
<b>Informations générales</b>				
Age à l'entrée en fonction	50	45	40	35
Age à la cessation d'activité	65	60	50	40
Durée de l'activité de Conseiller	15	15	10	5
<b>Régime actuel</b>				
Traitement de base	204'528	204'528	204'528	204'528
Pourcentage traitement	60.00%	60.00%	40.00%	20.00%
Montant rente viagère immédiate	122'717	122'717	81'811	40'906
Valeur actuelle rente viagère immédiate	17.47	19.63	23.44	26.52
<b>Contre-valeur en capital</b>	<b>2'143'390</b>	<b>2'409'030</b>	<b>1'917'782</b>	<b>1'084'982</b>
<b>Nouveau système</b>				
Traitement de base revalorisé	218'163	218'163	218'163	218'163
<b>Prestation transitoire</b>				
Pourcentage prestation transitoire	60.00%	60.00%	40.00%	100.00%
Montant prestation transitoire brute	130'898	130'898	87'265	218'163
Montant net de cotisation CPPVF	120'652	120'652	81'383	199'191
Durée versement de la prestation	0	5	10	1
<b>Contre-valeur en capital de la prestation</b>	<b>0</b>	<b>571'823</b>	<b>722'491</b>	<b>199'191</b>
<b>Rente de la CPPVF</b>				
Avoir accumulé à 65 ans	702'410	858'447	678'793	340'862
Rente de retraite dès 65 ans	40'740	49'790	39'370	19'770
<b>Contre-valeur actualisée en capital</b>	<b>711'567</b>	<b>759'328</b>	<b>457'757</b>	<b>175'250</b>
<b>Contre-valeur en capital</b>	<b>711'567</b>	<b>1'331'151</b>	<b>1'180'248</b>	<b>374'441</b>
<b>Différentiel de contre-valeur</b>	<b>-1'431'822</b>	<b>-1'077'879</b>	<b>-737'534</b>	<b>-710'540</b>

Ce premier tableau permet de dresser un certain nombre de constats. On relèvera ainsi que plus l'âge de la cessation d'activité est élevé, plus la perte de prestation est importante (voir carrière-types 1 et 2), du fait que la prestation transitoire prend fin au moment de la retraite. Toutefois, cette analyse se base uniquement sur la durée d'activité au sein du Conseil communal et ne tient pas compte de l'avoir de prévoyance qui aurait pu être accumulé avant l'entrée en fonction et qui pourra augmenter sensiblement la rente. Ce constat s'applique également au régime actuel. De manière générale, les prestations baissent sensiblement avec un tel modèle.

#### Variante B – Revalorisation du traitement plus généreuse

Carrière-type n°	1	2	3	4
<b>Informations générales</b>				
Age à l'entrée en fonction	50	45	40	35
Age à la cessation d'activité	65	60	50	40
Durée de l'activité de Conseiller	15	15	10	5
<b>Régime actuel</b>				
Traitement de base	204'528	204'528	204'528	204'528
Pourcentage traitement	60.00%	60.00%	40.00%	20.00%
Montant rente viagère immédiate	122'717	122'717	81'811	40'906
Valeur actuelle rente viagère immédiate	17.47	19.63	23.44	26.52
<b>Contre-valeur en capital</b>	<b>2'143'390</b>	<b>2'409'030</b>	<b>1'917'782</b>	<b>1'084'982</b>
<b>Nouveau système</b>				
Traitement de base revalorisé	257'122	257'122	257'122	257'122
<b>Rente de la CPPVF</b>				
Avoir accumulé à 65 ans	846'646	889'833	638'857	344'072
Rente de retraite dès 65 ans	49'105	51'610	37'054	19'956
<b>Contre-valeur actualisée en capital</b>	<b>857'683</b>	<b>787'090</b>	<b>430'825</b>	<b>176'900</b>
<b>Contre-valeur en capital</b>	<b>857'683</b>	<b>787'090</b>	<b>430'825</b>	<b>176'900</b>
<b>Différentiel de traitement net de la cotisation CPPVF</b>	<b>35'063</b>	<b>35'063</b>	<b>35'063</b>	<b>35'063</b>
<b>Contre-valeur en capital de la revalorisation</b>	<b>640'305</b>	<b>640'305</b>	<b>397'356</b>	<b>185'224</b>
<b>Différentiel de contre-valeur</b>	<b>-645'402</b>	<b>-981'635</b>	<b>-1'089'601</b>	<b>-722'857</b>

Ce tableau montre que la variante de revalorisation importante des traitements a un effet proportionnel à la durée de la fonction exercée, ce qui s'explique logiquement par un salaire net perçu annuellement plus élevé. De plus, la revalorisation a un double effet positif, car elle offre une prestation brute supplémentaire (l'augmentation du traitement) et une augmentation de la rente de retraite en raison de cotisations plus importantes. Dans ce modèle, le revenu brut augmente d'environ CHF 39'000.00 par an par rapport aux variantes A et C. Ainsi, pour une durée de fonction de 15 ans, cela représente un supplément de CHF 585'000.00, ce qui réduit d'autant le différentiel de contre-valeur.

On peut remarquer que la carrière-type 1 est avantagée par rapport aux autres, alors que c'était l'inverse dans la variante A, en raison du fait que le niveau de prestations dépend de la durée de l'exercice de la fonction. Dans la variante A, elle dépend de la durée jusqu'à l'âge de la retraite.

## Variante C – Indemnité unique

Carrière-type n°	1	2	3	4
<b>Informations générales</b>				
Age à l'entrée en fonction	50	45	40	35
Age à la cessation d'activité	65	60	50	40
Durée de l'activité de Conseiller	15	15	10	5
<b>Régime actuel</b>				
Traitement de base	204'528	204'528	204'528	204'528
Pourcentage traitement	60.00%	60.00%	40.00%	20.00%
Montant rente viagère immédiate	122'717	122'717	81'811	40'906
Valeur actuelle rente viagère immédiate	17.47	19.63	23.44	26.52
<b>Contre-valeur en capital</b>	<b>2'143'390</b>	<b>2'409'030</b>	<b>1'917'782</b>	<b>1'084'982</b>
<b>Nouveau système</b>				
Traitement de base revalorisé	218'163	218'163	218'163	218'163
<b>Indemnité unique</b>				
Nombre de salaires annuels versés	3	3	2	1
Montant indemnité unique	654'490	654'490	436'327	218'163
<b>Rente de la CPPVF</b>				
Avoir accumulé à 65 ans	702'410	738'240	530'021	285'456
Rente de retraite dès 65 ans	40'740	42'818	30'741	16'556
<i>Contre-valeur actualisée en capital</i>	<i>711'567</i>	<i>653'001</i>	<i>357'430</i>	<i>146'764</i>
<b>Contre-valeur en capital</b>	<b>1'366'058</b>	<b>1'307'491</b>	<b>793'757</b>	<b>364'927</b>
<b>Différentiel de contre-valeur</b>	<b>-777'332</b>	<b>-1'101'538</b>	<b>-1'124'025</b>	<b>-720'055</b>

L'indemnité unique étant considérée comme une prestation perçue directement, elle n'a pas d'impact sur la rente de retraite. Dans un tel cas, les impacts actualisés entre une rente rachetée ou un montant perçu en un versement unique seraient similaires. Les prestations de cette variante sont relativement similaires à celles de la variante B, car il s'agit d'une prestation analogue, à savoir une prestation en francs à raison de 20% du traitement par année de fonction. La différence provient toutefois du fait que pour la variante B, la revalorisation du traitement est assurée obligatoirement au sein de la CPPVF, ce qui améliore la rente de retraite.

L'impact fiscal de cette variante est difficile à anticiper. Une telle indemnité pourrait selon les cas être assimilée à une indemnité de départ, donc un élément salarial imposé comme tel, ou à une indemnité ayant un caractère de prévoyance bénéficiant alors d'une imposition privilégiée.

#### 4) Conclusion

Comme on peut le voir, le niveau final des prestations est variable et dépend de la prestation transitoire, de son mode de calcul et de la durée de perception. De plus, le niveau de la rente dépend de l'avoir accumulé et des éventuels retraits et rachats effectués. Chaque carrière est unique et une comparaison au moyen de carrière-types demeure théorique et indicatif des tendances générales.

Compte tenu des éléments présentés ci-dessus, la variante A (prestation transitoire dont le pourcentage augmente en fonction du nombre d'années d'activité et qui est versée jusqu'à l'âge de la retraite) semble peu convaincante, en raison des inégalités que ce système peut créer. En effet, une telle prestation vise à pallier le risque de non-réélection et les difficultés qu'un membre du Conseil communal pourrait avoir à retrouver un emploi. Or, les difficultés à retrouver un emploi peuvent déjà être importantes au terme d'un mandat de cinq ans. En outre, les incidences financières d'un tel système sont peu prévisibles.

Le système de la revalorisation du traitement (variante B) se contente d'améliorer la situation salariale des membres du Conseil communal. Cette solution n'a toutefois été choisie que par l'Etat du Valais et n'a pas été retenue dans le présent contexte. Outre l'absence totale de prestation transitoire ou d'indemnité de départ, elle fait supporter à la personne concernée toute la responsabilité de prévenir le risque de se retrouver sans emploi suite à une non-réélection.

Le système de l'indemnité unique (variante C) semble le plus convaincant en termes d'égalité offerte entre les membres d'un même Exécutif. Toutefois, les incidences fiscales d'un tel système peuvent être péjorantes si l'on prévoit le versement d'un montant unique. L'indemnité doit dès lors être versée en mensualités.

Au vu de ce qui précède et suite à une analyse approfondie des différentes options, c'est la variante C, versée en mensualités, qui a été privilégiée et qui est présentée plus en détails dans le chapitre suivant.

## **3.2. Principes de base**

### *1) Affiliation à la CPPVF*

L'affiliation des membres du Conseil communal à la CPPVF implique que la Caisse se chargera de verser ses prestations réglementaires au moment de la retraite ou en cas de décès ou d'invalidité. Le plan de prévoyance de la CPPVF étant régi selon le système de la primauté des cotisations, le niveau des prestations dépendra donc de l'avoir vieillesse accumulé jusqu'à la retraite.

Les membres du Conseil communal devront être affiliés à la CPPVF au moment de leur entrée en fonction, au même titre que les membres du personnel de la Ville. Cas échéant, ils y apporteront leur prestation de libre-passage. Pendant la durée du mandat, les cotisations seront soumises aux règles applicables au reste du personnel et, à leur départ, c'est-à-dire au moment de la fin de la prestation transitoire, et pour autant qu'aucun cas de prévoyance n'ait eu lieu, une prestation de sortie sera due.

Ce système aboutit logiquement à une diminution sensible des prestations de retraite, puisqu'une rente viagère, calculée en pourcent du dernier traitement assuré et dont l'objectif maximal de 60% est acquis après 15 années de fonction, est remplacée par une rente viagère, calculée au moyen d'un taux de conversion sur la base d'un avoir accumulé, dont l'objectif tient compte d'une durée de cotisation sur une carrière complète. Le taux de conversion étant de 5,8% à 65 ans, il est possible d'évaluer quel est le taux de remplacement du revenu d'un membre du Conseil communal qui aurait cotisé durant 15 ans (durée permettant de bénéficier de la prestation maximale de 60% dans le régime actuel). Dans un calcul simplifié, ce taux serait de 15 années x 23% (cotisations employeur + employé) x 5,8% (taux de conversion), soit 20% du traitement assuré. Ce montant est donc sensiblement inférieur aux 60% du système actuel, d'autant plus que le traitement assuré se situe en-dessous du traitement de base (coordination d'un montant de CHF 28'440.00).

Quand bien même elle entraîne une baisse prévisible des prestations, l'affiliation des membres du Conseil communal à la CPPVF constitue une solution simple, moderne et équitable. Le régime de prévoyance professionnelle est en effet un système global prenant en compte les diverses situations de la vie susceptibles de se présenter et pour lesquelles le régime actuel n'offre pas de réponse, comme l'utilisation des moyens de prévoyance professionnelle pour l'acquisition du logement par exemple. Le fait d'affilier les membres du Conseil communal à la CPPVF comprend en outre les avantages suivants :

- simplification du système par la suppression de la coordination entre la rente viagère de la Ville et celle relevant de la LPP;
- meilleure transparence des coûts effectifs de la prévoyance par un financement en capitalisation, avec des cotisations définies dans les statuts de la CPPVF. Les charges de prévoyance correspondent donc aux cotisations versées pendant la période d'activité. Actuellement, le financement se fait en répartition, donc seul le coût annuel des pensions versées apparaît comme charges, alors que les coûts actualisés liés aux pensions futures ne sont pas mis en évidence;

- la couverture des risques décès, invalidité et longévité est exclusivement à charge de la CPPVF. La prestation transitoire revêt un caractère de salaire et ne vise donc pas à remplacer les prestations de prévoyance. Le but des différentes prestations est donc clairement séparé : la CPPVF couvre complètement les risques (rente invalidité d'au moins 40% du traitement assuré pour le plan de base) et prend à sa charge le risque de longévité, implicitement à charge de la Ville dans le système actuel;
- la prévoyance professionnelle étant gérée selon le système financier de la capitalisation, les prestations possèdent une contre-valeur en capital, ce qui implique qu'elles peuvent être rachetées par des contributions volontaires (rachats), permettant de compenser d'éventuelles années manquantes. Cette possibilité n'existe que de manière limitée dans le régime actuel, puisque les prestations viagères ne sont pas préfinancées et sont gérées selon le système de la répartition, et que le plan minimum LPP ne couvre qu'une partie limitée du traitement total;
- le système de la capitalisation permet également au membre du Conseil communal sortant de bénéficier d'une contre-valeur en capital pour toutes les cotisations versées, y compris celles de l'employeur, et de conserver l'avoir accumulé pendant la période d'activité. En effet, dans le système actuel, aucune prestation n'est due si l'activité a duré moins de cinq ans, hormis la prestation de libre-passage du régime LPP, relativement faible.

## 2) *Prestation transitoire*

Comme cela a été présenté plus haut, les collectivités publiques ayant opté pour une affiliation à la Caisse de prévoyance du personnel l'ont accompagnée d'une prestation transitoire, sous forme de rente ou d'indemnité unique, ou d'une augmentation conséquente du traitement visant à pallier la diminution de prestations de prévoyance. Après analyse de ces diverses solutions, c'est finalement celle de la prestation transitoire qui a été retenue.

Selon le système proposé, la prestation transitoire est due en cas de cessation de l'activité avant l'âge de la retraite et permet au membre du Conseil communal de retrouver une autre activité ou de maintenir son droit à des prestations de retraite au sein de la CPPVF. En effet, en l'absence d'une telle prestation transitoire, la CPPVF serait normalement tenue de procéder à une désaffiliation du plan de prévoyance, avec versement de la prestation de sortie sur une police d'assurance ou un compte de libre-passage si la personne ne trouve pas d'autre activité lucrative.

Il s'agit d'une composante importante du système de retraite des autorités politiques et tant son montant que son mode de calcul (en fonction de l'âge et/ou de la durée de l'activité) sont très variables en fonction des collectivités. La prestation transitoire s'apparente à la prestation actuelle, dans la mesure où elle est versée directement par la Ville de Fribourg et n'est pas préfinancée par des cotisations. La différence principale est son caractère temporaire visant à remplacer le salaire pour une période prédéfinie. Les membres du Conseil communal demeurent ainsi affiliés à la CPPVF durant cette période et continuent de payer leurs cotisations de prévoyance professionnelle, tout comme l'employeur. Cela permet le maintien du droit aux prestations et l'amélioration de la prévoyance.

De même, la prestation doit logiquement être coordonnée avec les autres revenus revêtant une nature salariale ou de compensation de perte de gain. Ainsi, une fois cumulés, les revenus ne doivent dépasser le 100% du dernier traitement perçu. Cas échéant, la prestation transitoire est réduite en conséquence. En outre, elle doit également être réduite des éventuelles prestations d'invalidité ou de retraite perçues de la part d'assurances sociales ou d'institutions de prévoyance.

Dans le système proposé, et pour assurer une égalité de traitement entre les membres du Conseil communal, la prestation transitoire équivaudra à une année du dernier traitement par législature accomplie. En cas de départ en cours de législature, elle sera calculée proportionnellement, à raison de 20% du traitement annuel par année de fonction terminée. Elle sera ensuite versée mensuellement durant 12 mois si une législature a été effectuée, 24 mois pour deux législatures et ainsi de suite jusqu'au maximum de 36 mois pour une durée de trois législatures. Du fait de son caractère de salaire, la prestation prend fin au plus tard au moment de l'âge légal de la retraite.

### 3) Rémunération

Le système actuel n'étant pas financé par des cotisations, un changement de système induit une diminution du traitement net perçu, du fait de la prise en compte des cotisations annuelles à la CPPVF. En outre, et comme exposé ci-dessus, l'impact sur les revenus de retraite des membres du Conseil communal est important. Afin de compenser ces éléments et d'éviter une baisse conséquente des salaires nets, une revalorisation du traitement brut doit être prévu.

A ce titre, plusieurs variantes ont été étudiées, allant de la simple compensation de la perte de salaire net due à la nouvelle cotisation dans la prévoyance professionnelle à une revalorisation plus généreuse. Les tableaux suivants résument la situation pour les membres du Conseil communal, ainsi que pour la fonction de Vice-Syndic-que et de Syndic-que. Pour information, les montants sous l'onglet « cotisations LPP SwissLife » correspondent à la moyenne des cotisations LPP de SwissLife en 2020. De même, les montants des « cotisations LPP CPPVF » correspondent aux valeurs 2020.

#### Membre du Conseil communal

Revalorisation du traitement	Aucune	7%	10%	15%	20%
<b>Généralités</b>					
Dernier échelon traitement en CHF	194'792	194'792	194'792	194'792	194'792
<b>Situation actuelle (2020)</b>					
Majoration pour fonction	5%	5%	5%	5%	5%
Traitement de base en CHF	204'528	204'528	204'528	204'528	204'528
Cotisation LPP SwissLife en CHF (part employé)	5'770	5'770	5'770	5'770	5'770
<b>Traitement net des cotisations LPP en CHF</b>	<b>198'758</b>	<b>198'758</b>	<b>198'758</b>	<b>198'758</b>	<b>198'758</b>
<b>Situation après revalorisation et affiliation à la CPPVF</b>					
Majoration pour fonction	5%	12%	15%	20%	25%
Traitement de base en CHF	204'528	218'163	224'007	233'747	243'486
Cotisation LPP CPPVF en CHF (part employé)	17'609	18'972	19'557	20'531	21'505
<b>Traitement net des cotisations LPP en CHF</b>	<b>186'919</b>	<b>199'191</b>	<b>204'450</b>	<b>213'216</b>	<b>221'982</b>
<b>Différence de traitement de base</b>	<b>0</b>	<b>13'635</b>	<b>19'479</b>	<b>29'219</b>	<b>38'958</b>
<b>Différence de traitement net des cotisations LPP</b>	<b>-11'839</b>	<b>433</b>	<b>5'692</b>	<b>14'458</b>	<b>23'224</b>

#### Fonction de Vice-Syndic-que

Revalorisation du traitement	Aucune	7%	10%	15%	20%
<b>Généralités</b>					
Dernier échelon traitement en CHF	194'792	194'792	194'792	194'792	194'792
<b>Situation actuelle (2020)</b>					
Majoration pour fonction	7%	7%	7%	7%	7%
Traitement de base en CHF	208'428	208'428	208'428	208'428	208'428
Cotisation LPP SwissLife en CHF (part employé)	5'770	5'770	5'770	5'770	5'770
<b>Traitement net des cotisations LPP en CHF</b>	<b>202'658</b>	<b>202'658</b>	<b>202'658</b>	<b>202'658</b>	<b>202'658</b>
<b>Situation après revalorisation et affiliation à la CPPVF</b>					
Majoration pour fonction	7%	14%	17%	22%	27%
Traitement de base en CHF	208'428	222'063	227'907	237'647	247'386
Cotisation LPP CPPVF en CHF (part employé)	17'999	19'362	19'947	20'921	21'895
<b>Traitement net des cotisations LPP en CHF</b>	<b>190'429</b>	<b>202'701</b>	<b>207'960</b>	<b>216'726</b>	<b>225'492</b>
<b>Différence de traitement de base</b>	<b>0</b>	<b>13'635</b>	<b>19'479</b>	<b>29'219</b>	<b>38'958</b>
<b>Différence de traitement net des cotisations LPP</b>	<b>-12'229</b>	<b>43</b>	<b>5'302</b>	<b>14'068</b>	<b>22'834</b>

## Fonction de Syndic-que

Revalorisation du traitement	Aucune	7%	10%	15%	20%
<b>Généralités</b>					
Dernier échelon traitement en CHF	194'792	194'792	194'792	194'792	194'792
<b>Situation actuelle (2020)</b>					
Majoration pour fonction	13%	13%	13%	13%	13%
Traitement de base en CHF	220'116	220'116	220'116	220'116	220'116
Cotisation LPP SwissLife en CHF (part employé)	5'770	5'770	5'770	5'770	5'770
<b>Traitement net des cotisations LPP en CHF</b>	<b>214'346</b>	<b>214'346</b>	<b>214'346</b>	<b>214'346</b>	<b>214'346</b>
<b>Situation après revalorisation et affiliation à la CPPVF</b>					
Majoration pour fonction	13%	20%	23%	28%	33%
Traitement de base en CHF	220'116	233'751	239'595	249'335	259'074
Cotisation LPP CPPVF en CHF (part employé)	19'168	20'531	21'116	22'089	23'063
<b>Traitement net des cotisations LPP en CHF</b>	<b>200'948</b>	<b>213'220</b>	<b>218'480</b>	<b>227'245</b>	<b>236'011</b>
<b>Différence de traitement de base</b>	<b>0</b>	<b>13'635</b>	<b>19'479</b>	<b>29'219</b>	<b>38'958</b>
<b>Différence de traitement net des cotisations LPP</b>	<b>-13'398</b>	<b>-1'126</b>	<b>4'134</b>	<b>12'899</b>	<b>21'665</b>

Dans son projet, l'Etat de Fribourg a choisi de compenser exclusivement la perte de salaire à raison de 7%. C'est également cette option qui a été privilégiée ici, avec cependant une augmentation de 8 points de pourcentage, afin qu'aucune fonction ne soit préjudiciée par le nouveau système (cf. tableau page 20).

#### 4) Non-rétroactivité

Finalement, se pose la question des membres du Conseil communal qui sont déjà en fonction lors de l'entrée en vigueur du nouveau système. A l'instar de la solution retenue par l'Etat de Fribourg et par la plupart des collectivités publiques, et afin de garantir le principe de non-rétroactivité des lois et le principe de la bonne foi, il conviendra d'appliquer les nouvelles règles pour les membres du Conseil communal nouvellement élus à partir de la législature 2021. Ainsi, pour les membres réélus, l'ancien système demeurera applicable. Il en est de même pour les anciens membres du Conseil communal qui sont déjà au bénéfice d'une rente viagère.

## 4. Consultation

Le projet de règlement initial a été soumis au Service des communes et à la Préfecture pour examen préalable. Les remarques concernaient principalement la compréhension du nouveau système et ont été intégrées directement dans les articles concernés.

## 5. Commentaires des articles

Pour rappel, l'abolition du système des rentes viagères des membres du Conseil communal a également été l'occasion de réviser le Règlement d'organisation générale dans son ensemble (*supra*, 1.3). Certaines adaptations terminologiques ont été faites dans plusieurs articles. Ainsi, le terme de « *Conseiller communal et Conseillère communale* » a en principe été remplacé par « *les membres du Conseil communal* », « *la LCO* » par « *la législation sur les communes* » et « *la période législative* » par « *la législature* ». Ces adaptations ne seront pas rappelées ci-dessous. De même, un paragraphe sera consacré, à la fin de ce chapitre, aux articles qui ont été supprimés.

Chapitre 1                      Ce chapitre regroupe trois dispositions générales relatives à l'objet  
*Dispositions générales*      du règlement, aux principes généraux et aux armoiries, sceau et drapeau.

Article premier                Il s'agit d'un nouvel article, introduit afin de s'aligner sur la  
*Objet*                                présentation des autres règlements communaux. Celui-ci rappelle l'objet du règlement qui est de fixer les règles d'organisation

générale et de fonctionnement de la Ville ainsi que le statut des membres du Conseil communal, notamment en termes de rémunération et de retraite. Ce règlement est complété par l'actuel *Règlement administratif concernant le fonctionnement du Conseil communal et l'organisation de l'administration* (RSVF 101.2), qui relève de la compétence du Conseil communal et qui est nommé désormais règlement d'application.

Article 2  
*Principes généraux*

Cet article reprend l'actuel article 2. Toutefois, la référence à la loi sur les communes dans la note marginale a été supprimée, car elle n'est pas pertinente. Il s'agit en effet d'un article sur les tâches communales dont la teneur est reprise à l'alinéa 2. De même, le titre marginal a été modifié.

Article 3  
*Armoiries, sceau et drapeau*

Cet article reprend l'actuel article 3. La référence législative de la note marginale a également été adaptée. En effet, le nouvel article 7a LCo qui traite des armoiries est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et a remplacé l'ancien article 7 LCo. A noter que les armoiries des communes sont protégées par la législation spéciale fédérale (RS 232.21) et cantonale (RSF 113.31).

Chapitre 2  
*Organes de la commune*

Ce chapitre traite des organes de la commune et de leurs attributions générales. Sa structure a été quelque peu modifiée par rapport au règlement actuel afin d'en simplifier la lecture. Ainsi, les sous-chapitres propres à chaque organe ont été supprimés au profit d'articles généraux subdivisés en lettres. De même, les nombreuses références législatives des notes marginales ont été simplifiées et certains articles ont été joints. Ainsi les articles 5 et 6 du règlement actuel sont devenus l'article 6, et les articles 7 et 8 sont devenus l'article 7. Enfin, l'article 4 figurait dans les dispositions générales mais a été déplacé au début du deuxième chapitre, pour des raisons évidentes de structure.

Article 4  
*Principe*

Cet article reprend l'actuel article 2. La référence législative de la note marginale a toutefois été supprimée, l'article 6 LCo ayant la même teneur que l'article 4 du règlement communal.

Article 5  
*Corps électoral*

Cet article reprend l'actuel article 4. Le titre de l'article a toutefois été modifié.

Article 6  
*Conseil général*

Comme expliqué ci-dessus, cet article reprend les actuels articles 5 (al. 1) et 6 (al. 2). Le titre de l'article est désormais plus général et la référence à la « *loi sur les communes* » a été remplacée par celle de « *législation sur les communes* ». En effet, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, une partie des attributions du Conseil général figure également à l'article 67 LFCo.

A noter que la Ville de Fribourg est une des huit communes fribourgeoises à disposer obligatoirement d'un Conseil général en lieu et place d'une Assemblée communale, conformément à l'article 25 LCo.

Article 7  
*Conseil communal*  
*a) Composition et attributions*

L'alinéa 1 correspond à l'actuel article 7 et l'alinéa 2 à l'actuel article 8. L'alinéa 3 reprend quant à lui l'actuel article 13 alinéa 1. Il s'agit des principes généraux du droit administratif qui, bien que déjà concrétisés dans le Code de procédure et de juridiction

administrative, dirigent l'intégralité de l'activité de l'administration communale. A ce titre, ils sont donc fondamentaux et méritent d'être rappelés.

Article 8

*b) Délégations de compétences*

Cet article reprend l'actuel article 9, qui concrétise l'article 61 alinéas 4 et 5 de la loi sur les communes. Ainsi, le Conseil communal doit se doter d'un règlement d'organisation régissant son fonctionnement, notamment par rapport aux délibérations, à la consultation des dossiers, à la tenue et à la consultation des procès-verbaux, à la répartition des affaires, à la procédure en cas de conflits internes et à la remise des dossiers en fin de mandat. Il peut, dans ce règlement, déléguer à ses membres, à des commissions administratives et à des services la compétence de traiter des affaires d'importance secondaire et de prendre les décisions qui s'y rapportent.

Article 9

*c) Séances*

Cet article reprend l'actuel article 10 et renvoie pour le détail, comme l'article précédent, au règlement d'application.

Article 10

*Objectifs de la législature*

Cet article reprend l'actuel article 11. La référence législative de la note marginale a été supprimée en raison notamment de l'abrogation de l'ancien article 95bis LCo au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Article 11

*Plan financier*

L'article relatif au plan financier a été sensiblement modifié par rapport à la version actuelle. En effet, la matière est désormais réglée de manière exhaustive par la législation cantonale sur les finances communales (art. 6 LFCo et 5s. OFCo). Ainsi, le Conseil communal doit adopter un plan financier sur cinq ans, qui est mis à jour régulièrement et selon les besoins, mais au moins une fois par année. Celui-ci sert à la planification et au pilotage à moyen terme des finances et des prestations. Dans le plan financier, les activités communales sont réparties en tâches principales, elles-mêmes subdivisées en groupes de tâches. La prise en compte de l'évolution des chiffres du passé porte sur les trois dernières années comptables. Le plan financier doit au moins comprendre les éléments suivants :

- les données pertinentes de référence de la politique budgétaire et économique;
- les objectifs stratégiques, les tâches et les prestations de la communes ainsi que l'aperçu de leur évolution prévisionnelle;
- les charges et revenus planifiés;
- les dépenses et recettes d'investissement planifiées;
- l'évaluation des besoins de financement;
- les possibilités de financement;
- l'évolution de la fortune et de l'endettement.

Le plan et ses mises à jour sont transmis à la Commission financière et au Conseil général.

Chapitre 3

*Organisation de l'administration communale*

Le chapitre 3 traite désormais de l'organisation de l'administration communale puisque, comme on le verra, l'actuel chapitre 3 relatif aux règles de gestion a été supprimé du règlement de portée générale, son contenu devant figurer dans le règlement

	d'application. En outre, les articles 17 et 18 du règlement actuel ont été fusionnés.
Article 12 <i>Généralités</i>	Cet article reprend les actuels articles 17 et 18 et renvoie également au règlement d'application pour ce qui a trait à la répartition des attributions entre les Directions et à l'intérieur de celles-ci.
Article 13 <i>Attributions des membres du Conseil communal</i> Chapitre 4 <i>Statut des membres du Conseil communal</i>	Cet article reprend l'actuel article 19 alinéas 1 et 2.  Ce chapitre a été complètement modifié, afin d'y insérer les nouvelles règles relatives à la rémunération (art. 15), au régime LPP (art. 16) et à la prestation transitoire en faveur des membres du Conseil communal (art. 17 à 19).
Article 14 <i>Incompatibilités</i>	Cet article reprend l'actuel article 22. Il sied en outre de rappeler que, selon l'article 28 alinéa 2 LCo, les membres du Conseil communal ne peuvent pas faire partie du Conseil général.
Article 15 <i>Rémunération</i>	Cet article reprend, pour la majorité, l'article 24 du règlement actuel. Outre une adaptation mineure à l'alinéa 1 (suppression des cas d'invalidité et de décès), la principale différence réside dans l'alinéa 2, lettre a. Comme cela a été expliqué ci-dessus ( <i>supra</i> 3.2, chiffre 3), l'affiliation à la CPPVF aura un impact direct sur le salaire net d'une part et sur les prestations de prévoyance d'autre part. Il convient donc d'adapter le revenu des membres du Conseil communal de manière à tenir compte de ces éléments.  Etant donné que le traitement augmentera de 8 points de pourcentage, le revenu des membres du Conseil communal passera de 105% du traitement maximal de la grille salariale, 13 <sup>ème</sup> salaire inclus, à 113% de ce même traitement. Le traitement du Vice-Syndic ou de la Vice-Syndique (de 107% à 115%) et du Syndic ou de la Syndique (de 113% à 121%) suivront la même évolution.  Ces augmentations de salaires entraîneront pour la Commune une augmentation proportionnelle des charges sociales correspondantes, à laquelle s'ajoutera la charge nouvelle pour la cotisation au 2 <sup>ème</sup> pilier. Un résumé des incidences financières de cette modification figure dans le chapitre y relatif ( <i>infra</i> chapitre 5).  A noter enfin que l'alinéa 3, modifié par décision du Conseil général du 20 septembre 2016 et entré en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2017 a été repris sans modification.
Article 16 <i>Régime LPP</i>	Cet article remplace l'actuel article 25 et rappelle que les membres du Conseil communal nouvellement élus seront désormais affiliés à la CPPVF, au même titre que le reste du personnel communal.  A noter que ce changement de régime implique une adaptation de l'article 4 alinéa 2 des statuts de la CPPVF (second projet d'arrêté). Pour rappel, cet article précise actuellement que la prévoyance des membres du Conseil communal fait l'objet d'un statut séparé.
Article 17 <i>Prestation transitoire</i>	L'article 17 présente les grandes lignes du nouveau système. Ainsi, les membres du Conseil communal, qu'ils soient démissionnaires ou

*a) Principe*

non-réélus, ont droit à une prestation transitoire correspondant à une année de traitement par législature accomplie. La prestation sera plafonnée à trois années de traitement. Celle-ci est calculée sur la base du dernier traitement du membre du Conseil communal concerné et est versée sous forme de rente mensuelle répartie sur douze mois. En cas de départ en cours de législature, la prestation est calculée proportionnellement, à raison de 20% du traitement par année terminée.

Il convient de souligner qu'une telle prestation est considérée comme un salaire, ce qui a pour conséquences que des cotisations aux assurances sociales sont prélevées, qu'elle est indexée au coût de la vie et qu'elle prend fin au plus tard lorsque le membre du Conseil communal atteint l'âge de la retraite. Les rentes mensuelles prennent donc fin dans tous les cas à ce moment-là. Au-delà, le membre du Conseil communal touchera les prestations de la prévoyance.

Article 18

*b) Coordination avec d'autres sources de revenus*

L'article 18, inspiré des dispositions du projet cantonal, présente une conséquence supplémentaire de la nature salariale de la prestation transitoire : la coordination nécessaire avec d'autres sources de revenus, quelles qu'elles soient. Ainsi, le membre du Conseil communal qui perçoit d'autres revenus voit le montant de sa rente mensuelle diminuée d'autant, ce qui permet de garantir une certaine égalité.

Article 19

*c) Maintien de la couverture d'assurance*

Une des conséquences du système choisi est que, pendant toute la durée de la prestation transitoire, les membres du Conseil communal demeurent assurés auprès de la CPPVF. Cela implique que la réglementation de cette dernière leur est applicable.

Ainsi, les cotisations liées à cette affiliation sont, comme pour un salaire, calculées sur la base du montant de la prestation transitoire, après déduction du montant de coordination. Elles sont prises en charge par le membre du Conseil communal et par l'employeur, conformément à la réglementation sur la CPPVF.

De même, si un cas de prévoyance survient pendant la durée de la prestation transitoire, les prestations d'assurance seront versées conformément aux dispositions de cette institution.

Article 20

*d) Gestion et obligation de renseigner*

Cet article est également nouveau et inspiré des dispositions du projet cantonal. Il précise que le Service des ressources humaines est responsable de la gestion et du versement des prestations et des cotisations à la CPPVF.

En contrepartie, et comme il s'agit d'une prestation volontaire de la Commune pour des personnes qui ne sont techniquement plus à son service, un devoir d'information est imposé aux membres du Conseil communal. Ceux-ci doivent en effet fournir les renseignements et pièces justificatives requis, faute de quoi le droit aux prestations peut s'éteindre. A noter que, comme le précise la disposition transitoire (art. 22), cette disposition sera applicable à tous les membres du Conseil communal à qui une prestation est versée, que celle-ci soit soumise à l'ancien ou au nouveau droit.

<p>Article 21 <i>Dispositions complémentaires</i></p>	<p>Au vu de la récente révision du règlement du personnel, cet article doit être adapté, afin que les renvois correspondent au nouveau texte. Le renvoi à la disposition sur le secret de fonction a toutefois été supprimé, celui-ci ressortant déjà de la loi sur les communes (art. 83b LCo).</p>
<p>Chapitre 4 <i>Dispositions finales</i></p>	<p>Ce chapitre contient une disposition transitoire, une disposition d'abrogation et d'entrée en vigueur et enfin une disposition relative au référendum facultatif des règlements communaux.</p>
<p>Article 22 <i>Disposition transitoire</i></p>	<p>Il s'agit de la seule disposition du chapitre 4 qui a changé par rapport au règlement actuel. Elle précise que seuls les nouveaux membres du Conseil communal seront astreints au nouveau régime de prévoyance et percevront une rémunération revalorisée. Les membres réélus ou déjà pensionnés continuent de cotiser, respectivement toucher les pensions prévues par les réglementations précédentes.</p> <p>En revanche, l'article 20 sera applicable dès son entrée en vigueur à l'ensemble des membres du Conseil communal en fonction ou pensionnés.</p>
<p>Article 23 <i>Abrogation et entrée en vigueur</i></p>	<p>Cet article reprend et adapte les actuels articles 34 et 35.</p>
<p>Article 24 <i>Référendum</i></p>	<p>Cet article reprend l'actuel article 36 et précise que le règlement peut faire l'objet d'une demande de référendum. En effet, l'article 52 LCo prévoit le référendum facultatif pour certaines décisions du Conseil général, dont font partie les règlements de portée générale. La procédure est notamment réglée par l'article 137 alinéa 2 de la loi cantonale sur l'exercice des droits politiques.</p>

Les articles 13 al. 2, 14, 15, 19 alinéa 2, 2<sup>ème</sup> phrase, 20 et 21 ont été retirés du règlement de portée générale et figureront désormais dans le règlement d'application. A noter que, par rapport à l'article 21, une partie des compétences financières du Conseil communal figure désormais dans le règlement sur les finances.

En ce qui concerne l'actuel article 16 (*Information*), il faut savoir que les art. 83a LCo et 42a et suivants ReLCo ont été adoptés en 2010 et règlent désormais de manière très précise l'accès à l'information et la communication des communes. L'unique compétence résiduelle pouvant figurer dans un règlement de portée générale concerne l'accès aux documents. A défaut d'une telle réglementation, ce sont donc les art. 42e à 42g ReLCo qui s'appliquent à titre de droit communal supplétif.

Enfin, l'actuel article 23 (*Cumul des fonctions électives*) a également été retiré du règlement d'organisation générale. En effet, celui-ci a dans un premier temps été adopté par le Conseil général le 5 juin 2000. Dans sa décision du 27 novembre 2000, la Direction de l'intérieur et de l'agriculture (actuellement Direction des institutions, de l'agriculture et des forêts) a approuvé le règlement, à l'exception de son article 23, celui-ci ne contenant aucun critère permettant de choisir entre deux membres du Conseil communal issus du même parti, et étant ainsi de nature à violer l'interdiction de l'arbitraire. Le 1<sup>er</sup> octobre 2001, le Conseil général a alors adopté un nouvel article 23, contenant un critère pour départager les candidats. Un recours déposé par plusieurs membres du Conseil général a ensuite été admis par le Préfet de la Sarine, annulant ainsi la seconde version de l'article 23.

## 6. Incidences financières

A titre liminaire, il sied de préciser que les chiffres ci-dessous présentent la situation telle qu'elle serait si tous les membres du Conseil communal étaient soumis au nouveau système. Toutefois, en raison de la disposition transitoire prévoyant un assujettissement pour les nouveaux membres uniquement, il se peut que ces incidences ne se réalisent que progressivement.

L'avantage du présent projet, par rapport à un système où le barème de la prestation transitoire dépend de l'âge et que le pourcentage varie en fonction du nombre d'années de fonction, est sa prévisibilité en termes de coûts. Premièrement, avec une augmentation du facteur de majoration de fonction de 8 points de pourcentage par rapport à la situation actuelle, le traitement annuel brut total du nouveau système augmentera de **CHF 77'915.00** (CHF 15'583.00 \* 5), comme le résume le tableau suivant.

Fonction	Conseiller	Vice-Syndic	Syndic
<b>Généralités</b>			
Dernier échelon traitement en CHF	194'792	194'792	194'792
<b>Situation actuelle (2020)</b>			
Majoration pour fonction	5%	7%	13%
Traitement de base en CHF	204'528	208'428	220'116
Cotisation LPP SwissLife en CHF (part employé)	5'770	5'770	5'770
<b>Traitement net des cotisations LPP en CHF</b>	<b>198'758</b>	<b>202'658</b>	<b>214'346</b>
<b>Situation après revalorisation et affiliation à la CPPVF</b>			
Majoration pour fonction (+ 8 %)	13%	15%	21%
Traitement de base en CHF	220'111	224'011	235'699
Cotisation LPP CPPVF en CHF (part employé)	19'143	19'533	20'702
Traitement net des cotisations LPP en CHF	200'968	204'478	214'997
<b>Différence de traitement de base</b>	<b>15'583</b>	<b>15'583</b>	<b>15'583</b>
<b>Différence de traitement net des cotisations LPP</b>	<b>2'210</b>	<b>1'820</b>	<b>651</b>

Pour chaque législature, un montant équivalant au salaire annuel brut de tous les membres du Conseil communal, à savoir CHF 1'120'043.00, pourra également être mis au budget à titre de prestation transitoire. Cela correspond à un montant annuel de **CHF 224'008.60**. Ce montant devra être légèrement revu à la hausse pour tenir compte des cotisations patronales dues par l'employeur au moment du versement. A noter également que le montant de la prestation transitoire effectivement versée pourrait en réalité être plus faible voire nul si un des membres du Conseil communal retrouvait un emploi ou percevait d'autres formes de revenus, en raison du principe de coordination des revenus, voire s'il a déjà atteint l'âge de la retraite au moment où il quitte le Conseil communal.

La part des cotisations LPP à charge de la Ville a été de CHF 28'916.00 en 2020 (budget 2021 : CHF 28'852.20, rubrique 100.3052.00). Pour rappel, les membres du Conseil communal sont actuellement assurés auprès d'une institution de prévoyance pour les prestations minimales légales. Le changement de système impactera donc évidemment la part à charge de l'employé, mais également celle de l'employeur. En effet, la cotisation totale de la CPPVF s'élève à 26% du traitement assuré, répartis à raison de 10% pour les membres du Conseil communal et 16% pour la Ville de Fribourg. En tenant compte d'une base salariale totale de CHF 1'120'043.00, la masse salariale assurée auprès de la CPPVF est de CHF 997'845.00, après déduction de coordination. Compte tenu des taux de cotisation applicables, la cotisation annuelle totale serait de CHF 254'240.00, dont CHF 97'785.00 pour les membres du Conseil communal et CHF 156'455.00 pour la Ville de Fribourg. L'augmentation à charge de la Ville serait donc de l'ordre de **CHF 127'539.00**.

Les cotisations AVS, AI, APG et AC versées en 2020 se montent à CHF 63'076.65 (budget 2021 : CHF 60'395.40, rubrique 100.3050.00). En ne tenant pas compte d'éventuelles adaptations légales qui impacteraient tout le personnel, une augmentation des salaires de 8 points de pourcent devrait augmenter ces cotisations de manière linéaire, soit d'environ **CHF 5'000.00**.

Les cotisations à la caisse de compensation versées en 2020 se montent à CHF 29'488.85 (budget 2021 : CHF 29'045.00, rubrique 100.3054.00). L'augmentation des salaires des membres du Conseil communal devrait également augmenter ces cotisations de manière linéaire, soit d'environ **CHF 2'500.00**.

Les cotisations à l'assurance-accident versées en 2020 se montent à CHF 801.00 (budget 2021 : CHF 801.00, rubrique 100.3053.00). Le salaire étant assuré jusqu'à hauteur de CHF 148'200.00, la part supplémentaire n'est assurée qu'en cas d'assurance complémentaire, ce dont la Ville ne dispose pas. Les cotisations ne seront donc pas impactées par le changement de régime.

Enfin, et comme expliqué précédemment, les montants versés à titre de frais de déplacement et de représentation, ainsi que les allocations pour enfants, demeureront inchangés.

Au vu de ce qui précède, on peut conclure que le nouveau système impliquera des charges annuelles à hauteur de CHF 440'000.00. A titre de comparaison, le montant versé pour les pensions des anciens membres du Conseil communal (y compris la rente de veuf ou de veuve) était de CHF 908'960.40 en 2020, CHF 894'020.40 en 2019 et 898'943.40 en 2018. Le nouveau système permettra donc à terme de réaliser une économie annuelle de **CHF 450'000.00** au minimum.

## 7. Conclusion

Le Conseil communal propose au Conseil général d'adopter le nouveau Règlement fixant l'organisation générale de la Ville de Fribourg et le statut des membres du Conseil communal.

Veillez agréer, Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les Conseillers généraux, nos salutations distinguées.

### AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL DE LA VILLE DE FRIBOURG

Le Syndic :



Thierry Steiert



Le Secrétaire de Ville :



David Stulz

## Zusammenfassung

### 8. Einführung

#### 8.1. Antrag Nr. 13

Am 1. Oktober 2019 hat der Generalrat beschlossen, dem Gemeinderat den Antrag Nr. 13 zu überweisen, der die Aufhebung der lebenslangen Renten für die Mitglieder des Gemeinderates verlangt. Genauer gesagt fordern die Verfasser des Antrages die Abänderung des Reglements betreffend die allgemeine Organisation der Stadt Freiburg sowie den Status der Mitglieder des Gemeinderates (im Folgenden: Reglement zur allgemeinen Organisation)<sup>3</sup>. Abgeändert werden sollen namentlich die Artikel hinsichtlich der Entlohnung und der beruflichen Vorsorge der Gemeinderatsmitglieder der Stadt Freiburg, damit diese künftig dem ordentlichen Regime der Pensionskasse des Personals der Stadt Freiburg (CPPVF) unterstellt sind.

#### 8.2. Allgemeiner Hintergrund

Generell und seit einigen Jahren wird in unserem Land die Leibrentenregelung für Magistratspersonen in Frage gestellt, sei dies auf der Ebene der Kantone oder jene der Gemeinden. Tatsächlich wurde lange Zeit akzeptiert, dass die kantonalen und kommunalen Körperschaften ein ähnliches Vorsorgesystem wie jenes für die Mitglieder des Bundesrates anwenden können, das nicht dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) unterliegt.

Als dieses Systems eingeführt wurde, war das Profil der gewählten Vertreterinnen und Vertreter jedoch ein deutlich anderes als heute. Es handelte sich nämlich hauptsächlich um Personen, die bereits eine berufliche Laufbahn von einer gewissen Dauer hinter sich hatten. So fiel die Auszahlung der Rente oft mit dem Rentenalter zusammen oder erfolgte sogar noch später.

So wurde am 14. Mai 2018 von den Grossräten Nicolas Kolly und Romain Collaud eine Motion eingereicht, die darauf abzielt, die Leibrenten der Freiburger Magistratspersonen abzuschaffen und sie dem ordentlichen Regime der Pensionskasse des Staatspersonals Freiburg zu unterstellen. In seiner Antwort auf die genannte Motion hat der Staatsrat eine Studie über die verschiedenen kantonalen Systeme erstellt. Er stellt fest, dass die Rentensysteme in drei Hauptkategorien eingeteilt werden können:

- 1) Auszahlung einer Leibrente
- 2) Versicherung bei der Pensionskasse des Kantonspersonals und Zahlung einer Übergangschädigung
- 3) Versicherung einzig bei der Pensionskasse des Kantonspersonals.

Was die Gemeindeebene angeht, so hat die Gemeinde Köniz (BE) 2014 einen Bericht in Beantwortung eines Postulates vorgestellt, der die verschiedenen Regelungen hinsichtlich der Abgangschädigungen und Renten für Exekutivmitglieder verschiedener Gemeinden mit ähnlicher Struktur und Einwohnerzahl untereinander vergleicht. Der Bericht zeigt, dass viele Parameter bei der Auswahl eines Systems berücksichtigt werden und dass es schwierig ist, zu klaren Schlussfolgerungen zu kommen, ohne im Einzelfall die Rahmenbedingungen zu untersuchen. Es sei auch darauf hingewiesen, dass die Stadt Genf im August 2019 eine Reform des Rentensystems vorgeschlagen hat, die darauf abzielt, die lebenslangen Renten der Magistratspersonen der Stadt Genf abzuschaffen. Das präsentierte Projekt schlug ebenfalls den Anschluss an die Pensionskasse des Personals der Stadt Genf vor sowie darüber hinaus die Zahlung einer Zulage nach Massgabe der Anzahl Dienstjahre.

---

<sup>3</sup> <https://www.ville-fribourg.ch/de/reglemente-tarife/101-1>

### **8.3. Notwendigkeit einer Totalrevision**

Die Revision der Bestimmungen über die Renten der Gemeinderatsmitglieder ist zwar Ausgangspunkt für die vorliegende Revision des Reglements zur allgemeinen Organisation. Es hat sich indessen gezeigt, dass dieses Reglement zu Beginn der neuen Legislaturperiode einer gründlichen Überarbeitung unterzogen werden muss.

Zunächst ist daran zu erinnern, dass die Stadt Freiburg die einzige Gemeinde des Kantons Freiburg ist, die über ein allgemein gültiges Reglement über ihre Organisation und ihren Gemeinderat verfügt, das auf der Grundlage des früheren Artikels 61 Absatz 4 des Gesetzes über die Gemeinden (derzeitiger Artikel 61 Absatz 6 GG) erlassen wurde. Seit dem Inkrafttreten dieses Reglements hat die Gesetzgebung über die Gemeinden jedoch zahlreiche Änderungen erfahren. Ferner trat am 1. Januar 2021 das Gesetz über den Finanzhaushalt der Gemeinden (GFHG) in Kraft. Deshalb sind mittlerweile mehrere Elemente, die ursprünglich im Reglement der Gemeinde enthalten waren, weitgehend oder vollständig durch die kantonale Gesetzgebung geregelt, und viele Verweise sind veraltet oder fehlerhaft geworden.

Da das Verwaltungsreglement über die Funktionsweise des Gemeinderats<sup>4</sup> (im Folgenden: Verwaltungsreglement) nicht parallel dazu verfasst wurde, zeigt es sich, dass bestimmte Artikel oder Absätze nicht in ein Reglement mit allgemeiner Geltung gehören.

Ferner besteht das starke Bestreben, bestimmte formale Aspekte der Gemeinde-Reglemente so weit wie möglich zu vereinheitlichen.

## **9. Aktuelles Regime**

Die Leistungen, von denen die Mitglieder des Gemeinderats profitieren, sind abschliessend in Artikel 22ff. des Reglements zur allgemeinen Organisation aufgeführt.

### **9.1. Entlöhnung**

Artikel 24 des Reglements zur allgemeinen Organisation legt die Bedingungen für die Entlöhnung der Gemeinderatsmitglieder fest. Die Elemente dieser Entlöhnung:

- Das Jahresgehalt entspricht der höchsten Stufe der Gehaltsskala des Gemeindepersonals (CHF 194'792.00 jährlich im Jahr 2020), erhöht um eine Zulage, die von der Funktion abhängt (+5% standardmässig, 7% für den Vize-Stadtammann/die Vize-Stadtpräsidentin und 13% für den Stadtammann/die Stadtpräsidentin);
- Die Kinderzulagen sind dieselben wie jene für das Gemeindepersonal;
- Mit einem monatlichen Pauschalbetrag werden die Reise- und Repräsentationskosten abgegolten.

### **9.2. Rentenleistungen**

Die Artikel 25 bis 32 des Reglements zur allgemeinen Organisation beschreiben detailliert die Pensionsleistungen für die Gemeinderatsmitglieder im Verhältnis zu ihrer Amtszeit. Diese Renten entsprechen in ähnlicher Weise den Leistungen der beruflichen Vorsorge. Es ist also nicht direkt von Leistungen im Sinne der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) oder der Invalidenversicherung (IV) die Rede.

---

<sup>4</sup> <https://www.ville-fribourg.ch/de/reglemente-tarife/101-2>

Als Arbeitnehmer müssen die Gemeinderatsmitglieder obligatorisch versichert werden (Art. 25) im Sinne des Gesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG), in diesem Fall bei der BVG-Sammelstiftung Swiss Life in Zürich. Ihre berufliche Vorsorge entspricht dem gesetzlichen Minimum, mit einem begrenzten koordinierten Lohn (Art. 8 Abs. 1 BVG, maximaler koordinierter Lohn von CHF 60'945.00 im Jahr 2021). Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Leistungsanspruch (Pensionierung, Invalidität oder Tod) muss das angesammelte Guthaben an die neue Vorsorgeeinrichtung des Versicherten oder, falls nicht vorhanden, an eine Freizügigkeitspolice oder auf ein Freizügigkeitskonto überwiesen werden.

Zusätzlich zu den Leistungen der Vorsorge-Institution profitieren die Mitglieder des Gemeinderates von Leistungen bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Rücktritt, Verzicht auf Wiederwahl, Abwahl, Invalidität oder Tod), die direkt von der Gemeinde ausbezahlt werden. Diese Leistungen sind abhängig vom Alter bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses und von der Amtsdauer (Art. 27):

- War das Mitglied des Gemeinderates weniger als fünf Jahre aktiv, erhält es keine Leistungen, und dies unabhängig von seinem Alter;
- Wird das Arbeitsverhältnis vor Vollendung des 40. Lebensjahres beendet, wird eine zeitlich befristete Rente ausbezahlt, und dies für einen Zeitraum, welcher der Amtszeit entspricht;
- Wird das Arbeitsverhältnis nach Vollendung des 40. Lebensjahres beendet, wird eine lebenslange Rente fällig.

Die Höhe der Rente beträgt 4% pro Amtsjahr, mindestens 20% und höchstens 60%. Der Rentensatz wird vor dem 50. Lebensjahr um 1% pro Jahr gesenkt, wobei ein Minimum von 20% garantiert wird. Die Rente richtet sich nach dem letzten Gehalt des Gemeinderatsmitglieds. Ihr Anspruch beginnt, sobald der Anspruch auf ein Gehalt endet. Die Rente wird in dem von der CPPVF vorgesehenen Umfang an die Teuerung angepasst (Art. 28).

Die Rente ist mit anderen ähnlichen Leistungen koordiniert, insbesondere mit BVG-Leistungen und Einkünften aus anderen Erwerbstätigkeiten (Art. 29 und 30). Bei Invalidität oder Tod eines aktiven oder pensionierten Gemeinderatsmitglieds wird die Rente neu berechnet. Sie entspricht der Differenz zwischen den von der CPPVF versicherten Leistungen und den tatsächlich von der Vorsorge-Institution ausbezahlten Leistungen (Art. 31).

### **9.3. Vorteile und Nachteile**

Gemäss derzeitiger Regelung haben Gemeinderatsmitglieder, die ihre Tätigkeit aufgeben – sofern sie jedoch mindestens fünf Jahre im Amt waren und mindestens 40 Jahre alt sind – , Anspruch auf eine lebenslang ausbezahlte Rente, und dies unabhängig von der Höhe ihres Vorsorgevermögens.

Aus organisatorischer und rentenrechtlicher Sicht hat diese Regelung einige Nachteile. Erstens erschwert die Notwendigkeit eines BVG-Mindestdeckungsgrades die Verwaltung der Vorsorge, da eine Koordinierung der BVG-Leistungen mit der bezogenen Lebensrente erforderlich ist; und dies für Leistungsniveaus, die a priori vergleichsweise relativ gering sind. Da die Renten von der Gemeinde ausbezahlt werden, gehen sie ferner zu Lasten des Gemeindebudgets und werden nach dem Umlageverfahren finanziert, nämlich ohne Deckungskapital in Form von Vorsorgevermögen.

Die Abschaffung der von der Gemeinde ausbezahlten lebenslangen Renten zugunsten eines Anschlusses an die CPPVF würde es erlauben, die Renten zu sichern und die Höhe der Leistungen an die entsprechende Finanzierung anzupassen, insbesondere hinsichtlich der kassierten Vorsorgebeiträge.

## 10. Revision des aktuellen Reglements

Die vorliegende Revision des Reglements zur allgemeinen Organisation wurde erarbeitet vom Personalamt in enger Zusammenarbeit mit dem Rechtsdienst und dem Unternehmen, welches für die Stadt Freiburg als BVG-Experte amtet.

Nach Prüfung der verschiedenen Lösungen in den Kantonen und Gemeinden erweist sich, dass alle Körperschaften den Exekutivmitgliedern einen Sonderstatus einräumen, der den Besonderheiten dieser Funktion Rechnung trägt. Keine der gewählten Lösungen drängt sich indessen auf, da jede Körperschaft ein System gewählt hat, das ihren eigenen Bedürfnissen entspricht. Hingegen zeigt sich, dass immer weniger Kantone und Gemeinden das Leibrentensystem kennen. Um die Grundprinzipien des neuen Modells herauszuarbeiten (siehe 3.2.), wurden drei Varianten näher untersucht.

### 10.1. Analyse der Modelle

#### 1) Grundsätze

Bei der ersten untersuchten Variante (Variante A) sind Betrag und Dauer der Übergangsleistung vom Gesetzesvorentwurf des Staates Freiburg inspiriert.

Für die Anwendung dieses Modells auf die Stadt Freiburg wurden jedoch die kantonalen Prozentsätze an die geltenden Regeln der Gemeinde angepasst, die eine Erhöhung von 4% pro Jahr vorsehen, jedoch mindestens 20% und höchstens 60%. Zudem scheint das Modell des Staates Freiburg relativ grosszügig zu sein, da die Übergangsleistung bis zum AHV-Rententalter erbracht wird. Deshalb sieht die Variante A eine Übergangsleistung vor, die höchstens für die Anzahl der Amtsjahre ausbezahlt wird.

Die zweite Variante (Variante B) zeigt die Auswirkung einer beträchtlichen Gehaltserhöhung (27 Prozentpunkte mehr als die für die Gemeinderatsmitglieder geltenden Erhöhungen) ohne jegliche Übergangsleistung.

Die dritte Variante (Variante C) sieht eine einmalige Abfindung vor, die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig wird.

Schliesslich ist darauf hinzuweisen, dass in den Varianten A und C ursprünglich eine Gehaltserhöhung vorgesehen war, um ausschliesslich den Verlust durch den Beitrag an die CPPVF auszugleichen und das derzeit von den Gemeinderatsmitgliedern bezogene Nettogehalt zu gewährleisten. Erklärbar ist dies durch die Tatsache, dass die Beiträge an die CPPVF 26% des versicherten Lohns betragen (10% zu Lasten des Arbeitnehmers und 16% zu Lasten des Arbeitgebers), was deutlich mehr ist als die derzeitigen Beiträge.

#### 2) Berechnungsmodell

Die oben dargestellten Möglichkeiten sind anschliessend auf der Grundlage eines Berechnungsmodells analysiert worden, welches einen quantifizierten Vergleich der verschiedenen Leistungsvarianten untereinander sowie mit dem aktuellen System ermöglicht. Da die analysierten Vorsorgeleistungen unterschiedlicher Natur sind (unmittelbare Leibrenten, Übergangsleistungen, Leibrenten-Erwartungen), macht ein simpler Vergleich der Rentenbeträge wenig Sinn. Es wurde deshalb ein Kapitaläquivalent der verschiedenen Leistungen bewertet, wobei insbesondere die Lebenserwartung entsprechend dem Alter des Rentenempfängers berücksichtigt wurde. Die Beträge wurden dann mittels Diskontsatz aktualisiert, ähnlich wie dies bei Vorsorge-Institutionen geschieht. Der Zeitpunkt der Berechnung des Kapitaläquivalents wurde auf den Zeitpunkt der Beendigung der Tätigkeit des Gemeinderatsmitgliedes festgelegt.

Die Annahmen beinhalten alle demografischen und ökonomischen Parameter im Zusammenhang mit den versicherten Leistungen. Sie wurden im Interesse eines leicht handhabbaren Modells deutlich vereinfacht. Auch wurden Sterblichkeit oder Invalidität für die Zeit zwischen der Beendigung der Erwerbstätigkeit und dem Rentenalter ausser Acht gelassen, da diese Elemente komplex zu modellieren sind. Ebenfalls nicht berücksichtigt wurden eine Aussetzung der Übergangsleistung oder die Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit.

Um die Auswirkungen der gewählten Varianten auf mehrere mögliche Fälle zu veranschaulichen, wurden die folgenden vier Laufbahntypen ausgewählt. Dabei wurden nur Gemeinderatsmitglieder ohne besondere Funktion berücksichtigt (Jahresgehalt CHF 204'528.00 im Jahr 2020):

- Amtsdauer: 15 Jahre, Alter bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses: 65 Jahre
- Amtsdauer: 15 Jahre, Alter bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses: 60 Jahre
- Amtsdauer: 10 Jahre, Alter bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses: 50 Jahre
- Amtsdauer: 5 Jahre, Alter bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses: 40 Jahre

### 3) Ergebnisse

In den folgenden Tabellen sind die erzielten Ergebnisse schematisch dargestellt. Beachten Sie, dass eine Tabelle jeweils jede der drei Varianten zusammenfasst und sie mit der aktuellen Regelung vergleicht. Die Spalten 1 bis 4 der Tabellen entsprechen den vier Laufbahntypen.

#### Variante A – Stadt Freiburg und Verlustdeckung

Laufbahntyp Nr.	1	2	3	4
<b>Allgemeine Informationen</b>				
Alter bei Amtsantritt	50	45	40	35
Alter bei Beendigung der Tätigkeit	65	60	50	40
Dauer der Tätigkeit als Gemeinderat	15	15	10	5
<b>Jetzige Regelung</b>				
Grundgehalt	204'528	204'528	204'528	204'528
Prozentanteil Gehalt	60.00%	60.00%	40.00%	20.00%
Betrag sofortige Leibrente	122'717	122'717	81'811	40'906
Barwert sofortige Leibrente	17.47	19.63	23.44	26.52
<b>Kapitaläquivalent</b>	<b>2'143'390</b>	<b>2'409'030</b>	<b>1'917'782</b>	<b>1'084'982</b>
<b>Neues System</b>				
Erhöhtes Grundgehalt	218'163	218'163	218'163	218'163
<b>Übergangsleistung</b>				
Prozentsatz Übergangsleistung	60.00%	60.00%	40.00%	100.00%
Bruttobetrag Übergangsleistung	130'898	130'898	87'265	218'163
Nettobetrag CPPVF-Beitrag	120'652	120'652	81'383	199'191
Dauer Bezahlung der Leistung	0	5	10	1
<b>Kapitaläquivalent der Leistung</b>	<b>0</b>	<b>571'823</b>	<b>722'491</b>	<b>199'191</b>
<b>Rente der CPPVF</b>				
Kumuliertes Guthaben mit 65	702'410	858'447	678'793	340'862
Altersrente ab 65	40'740	49'790	39'3790	19'770
<b>Aktualisiertes Kapitaläquivalent</b>	<b>711'567</b>	<b>759'328</b>	<b>457'757</b>	<b>175'250</b>
<b>Kapitaläquivalent</b>	<b>711'567</b>	<b>1'331'151</b>	<b>1'180'248</b>	<b>374'441</b>
<b>Unterschied Kapitaläquivalent</b>	<b>-1'431'822</b>	<b>-1'077'879</b>	<b>-737'534</b>	<b>-710'540</b>

### Variante B – Grosszügigere Aufwertung der Entlohnung

Laufbahntyp Nr.	1	2	3	4
<b>Allgemeine Informationen</b>				
Alter bei Amtsantritt	50	45	40	35
Alter bei Beendigung der Tätigkeit	65	60	50	40
Dauer der Tätigkeit als Gemeinderat	15	15	10	5
<b>Jetzige Regelung</b>				
Grundgehalt	204'528	204'528	204'528	204'528
Prozentanteil Gehalt	60.00%	60.00%	40.00%	20.00%
Betrag sofortige Leibrente	122'717	122'717	81'811	40'906
Barwert sofortige Leibrente	17.47	19.63	23.44	26.52
<b>Kapitaläquivalent</b>	<b>2'143'390</b>	<b>2'409'030</b>	<b>1'917'782</b>	<b>1'084'982</b>
<b>Neues System</b>				
Erhöhtes Grundgehalt	257'122	257'122	257'122	257'122
<b>Rente der CPPVF</b>				
Kumuliertes Guthaben mit 65	846'646	889'833	638'857	344'072
Altersrente ab 65	49'105	51'610	37'054	19'956
Aktualisiertes Kapitaläquivalent	857'683	787'090	430'825	176'900
<b>Kapitaläquivalent</b>	<b>857'683</b>	<b>787'090</b>	<b>430'825</b>	<b>176'900</b>
<b>Netto-Beitragsdifferenz CPPVF</b>	35'063	35'063	35'063	35'063
<b>Kapitaläquivalent der Aufwertung</b>	<b>640'305</b>	<b>640'305</b>	<b>397'356</b>	<b>185'224</b>
<b>Unterschied Kapitaläquivalent</b>	<b>-645'402</b>	<b>-981'635</b>	<b>-1'089'601</b>	<b>-722'857</b>

### Variante C – Einmalige Abfindung

Laufbahntyp Nr.	1	2	3	4
<b>Allgemeine Informationen</b>				
Alter bei Amtsantritt	50	45	40	35
Alter bei Beendigung der Tätigkeit	65	60	50	40
Dauer der Tätigkeit als Gemeinderat	15	15	10	5
<b>Jetzige Regelung</b>				
Grundgehalt	204'528	204'528	204'528	204'528
Prozentanteil Gehalt	60.00%	60.00%	40.00%	20.00%
Betrag sofortige Leibrente	122'717	122'717	81'811	40'906
Barwert sofortige Leibrente	17.47	19.63	23.44	26.52
<b>Kapitaläquivalent</b>	<b>2'143'390</b>	<b>2'409'030</b>	<b>1'917'782</b>	<b>1'084'982</b>
<b>Neues System</b>				
Erhöhtes Grundgehalt	218'163	218'163	218'163	218'163
<b>Einmalige Abfindung</b>				
Anzahl ausbezahlte Jahresgehälter	3	3	2	1
Betrag einmalige Abfindung	654'490	654'490	436'327	218'163
<b>Rente der CPPVF</b>				
Kumulierte s Guthaben mit 65	702'410	738'240	530'021	285'456
Altersrente ab 65	40'740	42'818	30'741	16'556
Aktualisiertes Kapitaläquivalent	711'567	653'001	357'430	146'764
<b>Kapitaläquivalent</b>	<b>1'366'058</b>	<b>1'307'491</b>	<b>793'757</b>	<b>364'927</b>
<b>Unterschied Kapitaläquivalent</b>	<b>-777'332</b>	<b>-1'101'538</b>	<b>-1'124'025</b>	<b>-720'055</b>

#### *4) Schlussfolgerung*

Wie man sehen kann, ist die endgültige Höhe der Leistungen variabel und hängt von der Übergangsleistung, ihrer Berechnung und der Dauer des Bezugs ab. Ferner ist die Höhe der Rente vom angesammelten Guthaben sowie eventuell getätigten Bezügen und Einkäufen abhängig. Jede Laufbahn ist einzigartig. Ein Vergleich anhand von Laufbahntypen bleibt deshalb theoretisch und weist bloss auf allgemeine Tendenzen hin.

Das System der einmaligen Abfindung (Variante C) scheint im Hinblick auf die gebotene Gleichheit zwischen Mitgliedern derselben Exekutive das überzeugendste zu sein. Die steuerlichen Auswirkungen eines solchen Systems können indessen benachteiligend sein, wenn die Auszahlung eines einzigen Betrages vorgesehen ist. Die Abfindung sollte deshalb in monatlichen Raten ausbezahlt werden. Diese Variante wird im nächsten Kapitel näher vorgestellt.

## **10.2. Grundprinzipien**

### *1) Beitritt zur CPPVF*

Der Beitritt der Mitglieder des Gemeinderats zur CPPVF bedeutet, dass die Kasse für die Zahlung ihrer gesetzlichen Leistungen bei der Pensionierung oder im Todes- oder Invaliditätsfall zuständig ist. Da der Vorsorgeplan der CPPVF dem System des Beitragsprimats unterliegt, hängt die Höhe der Leistungen deshalb vom Altersguthaben ab, das bis zum Renteneintritt angesammelt worden ist.

Die Mitglieder des Gemeinderats müssen sich wie das Personal der Stadt bei ihrem Amtsantritt der CPPVF anschliessen. Gegebenenfalls werden sie ihre Freizügigkeitsleistung einbringen. Während ihrer Amtszeit unterliegen die Beiträge den für das übrige Gemeindepersonal geltenden Regelungen. Bei ihrem Ausscheiden, das heisst bei Beendigung der Übergangsleistung und sofern kein Vorsorgefall eingetreten ist, wird eine Austrittsleistung fällig.

Dieses System führt logischerweise zu einer erheblichen Kürzung der Rentenleistungen. Denn eine lebenslange Rente, die auf der Grundlage eines Prozentsatzes des letzten versicherten Gehalts berechnet wird und deren maximale Zielvorgabe von 60% nach 15 Dienstjahren erreicht wird, wird durch eine lebenslange Rente ersetzt, die mittels eines Umwandlungssatzes auf der Grundlage eines angesammelten Altersguthabens berechnet wird, dessen Vorgabe einer Beitragszeit über eine ganze Laufbahn Rechnung trägt.

Auch wenn er einen absehbaren Rückgang der Leistungen nach sich zieht, stellt der Anschluss der Gemeinderatsmitglieder an die CPPVF eine einfache, moderne und gerechte Lösung dar. Die berufliche Altersvorsorge ist in der Tat ein umfassendes System, das die verschiedenen Lebenssituationen berücksichtigt, die auftreten können, und für welche die jetzige Regelung keine Antwort bereithält, wie beispielsweise die Verwendung von Mitteln der beruflichen Vorsorge für den Erwerb von Wohneigentum.

### *2) Übergangsleistung*

Gemäss vorgeschlagenem Modell wird die Übergangsleistung bei Tätigkeitsaufgabe vor dem Rentenalter fällig. Dies ermöglicht dem Mitglied des Gemeinderats, sich einer anderen Tätigkeit zuzuwenden oder seinen Anspruch auf eine Rentenleistung im Rahmen des CPPVF aufrechtzuerhalten. Würde eine solche Übergangsleistung fehlen, wäre die CPPVF nämlich in der Regel verpflichtet, das Vorsorgeverhältnis aufzulösen. Dabei müsste die Austrittsleistung auf eine Versicherungspolice oder ein Freizügigkeitskonto überwiesen werden, wenn die betreffende Person keine andere Erwerbstätigkeit findet.

Sowohl die Höhe der Übergangsleistung als auch die Berechnungsmethode (abhängig vom Alter und/oder der Tätigkeitsdauer) variieren stark unter den Körperschaften. Die Übergangsleistung kommt der jetzigen Leistung insofern nahe, als sie direkt von der Stadt Freiburg erbracht wird und nicht durch Beiträge vorfinanziert ist. Der Hauptunterschied ist ihr vorläufiger Charakter. Die Mitglieder des Gemeinderats bleiben also während dieser Zeit der CPPVF angeschlossen und leisten, ebenso wie der Arbeitgeber, weiterhin ihre Beiträge zur beruflichen Vorsorge. Abgestimmt werden muss die Leistung logischerweise mit anderen Einkünften aus Lohnarbeit oder Lohnausfallentschädigung sowie mit eventuellen Invaliditäts- oder Altersversorgungsleistungen von Sozialversicherungen oder Vorsorgeeinrichtungen.

Im vorgeschlagenen Modell – und auch um die Gleichbehandlung der Mitglieder des Gemeinderats sicherzustellen – entspricht die Übergangsleistung einem Jahr des letzten Gehalts pro abgeschlossener Legislaturperiode. Bei Ausscheiden während der Legislaturperiode wird die Übergangsleistung proportional berechnet, und zwar in der Höhe von 20% des Jahresgehalts pro vollendetem Amtsjahr. Anschliessend wird sie monatlich während 12 Monaten geleistet, wenn eine Legislaturperiode abgeschlossen worden ist, während 24 Monaten für zwei Legislaturperioden und so weiter bis zu einem Maximum von 36 Monaten für drei Legislaturperioden. Aufgrund ihres Lohncharakters endet die Übergangsleistung spätestens beim Erreichen des gesetzlichen Rentenalters.

### 3) Vergütung

Da das derzeitige System nicht durch Beiträge finanziert wird, führt ein Systemwechsel zu einer Verringerung des erhaltenen Nettogehalts aufgrund der Einbeziehung der jährlichen Beiträge an die CPPVF. Darüber hinaus ist, wie oben dargelegt, die Wirkung auf das Renteneinkommen der Gemeinderatsmitglieder erheblich. Um diese Elemente zu kompensieren und einen daraus resultierenden Rückgang der Nettogehälter zu vermeiden, ist eine Aufwertung des Bruttogehalts vorzusehen. In dieser Hinsicht wurden mehrere Varianten untersucht, die von einem einfachen Ausgleich für den Nettogehaltsverlust aufgrund des neuen Beitrags zur beruflichen Altersversorgung bis hin zu einer grosszügigeren Aufwertung reicht. Diese Varianten sind in den untenstehenden Tabellen dargestellt.

#### Mitglied des Gemeinderates

<b>Aufwertung der Entlohnung</b>	<b>Keine</b>	<b>7%</b>	<b>10%</b>	<b>15%</b>	<b>20%</b>
<b>Allgemeines</b>					
Letzte Lohnstufe in CHF	194'792	194'792	194'792	194'792	194'792
<b>Jetzige Situation (2020)</b>					
Erhöhung für Funktion	5%	5%	5%	5%	5%
Grundgehalt in CHF	204'528	204'528	204'528	204'528	204'528
BVG-Beitrag Swiss Life in CHF (Arbeitnehmeranteil)	5'770	5'770	5'770	5'770	5'770
<b>Nettogehalt der BVG-Beiträge in CHF</b>	<b>198'758</b>	<b>198'758</b>	<b>198'758</b>	<b>198'758</b>	<b>198'758</b>
<b>Situation nach Aufwertung und Beitritt zur CPPVF</b>					
Erhöhung für Funktion	5%	12%	15%	20%	25%
Grundgehalt in CHF	204'528	218'163	224'007	233'747	243'486
BVG-Beitrag CPPVF in CHF (Arbeitnehmeranteil)	17'609	18'972	19'557	20'531	21'505
Nettogehalt BVG-Beiträge in CHF	186'919	199'191	204'450	213'216	221'982
<b>Unterschied Grundgehalt</b>	<b>0</b>	<b>13'635</b>	<b>19'479</b>	<b>29'219</b>	<b>38'958</b>
<b>Unterschied Nettogehalt BVG-Beiträge</b>	<b>-11'839</b>	<b>433</b>	<b>5'692</b>	<b>14'458</b>	<b>23'224</b>

### Funktion des Vize-Stadtammanns/der Vize-Stadtpräsidentin

<b>Aufwertung der Entlöhnung</b>	<b>Keine</b>	<b>7%</b>	<b>10%</b>	<b>15%</b>	<b>20%</b>
<b>Allgemeines</b>					
Letzte Lohnstufe in CHF	194'792	194'792	194'792	194'792	194'792
<b>Jetzige Situation (2020)</b>					
Erhöhung für Funktion	7%	7%	7%	7%	7%
Grundgehalt in CHF	208'428	208'428	208'428	208'428	208'428
BVG-Beitrag Swiss Life in CHF (Arbeitnehmeranteil)	5'770	5'770	5'770	5'770	5'770
<b>Netto Gehalt der BVG-Beiträge in CHF</b>	<b>202'658</b>	<b>202'658</b>	<b>202'658</b>	<b>202'658</b>	<b>202'658</b>
<b>Situation nach Aufwertung und Beitritt zur CPPVF</b>					
Erhöhung für Funktion	7%	14%	17%	22%	27%
Grundgehalt in CHF	208'428	222'063	227'907	237'647	247'386
BVG-Beitrag CPPVF in CHF (Arbeitnehmeranteil)	17'999	19'362	19'947	20'921	21'895
Netto Gehalt BVG-Beiträge in CHF	190'429	202'701	207'960	216'726	225'492
<b>Unterschied Grundgehalt</b>	<b>0</b>	<b>13'635</b>	<b>19'479</b>	<b>29'219</b>	<b>38'958</b>
<b>Unterschied Netto Gehalt BVG-Beiträge</b>	<b>-12'229</b>	<b>43</b>	<b>5'302</b>	<b>14'068</b>	<b>22'834</b>

### Funktion des Stadtammanns/der Stadtpräsidentin

<b>Aufwertung der Entlöhnung</b>	<b>Keine</b>	<b>7%</b>	<b>10%</b>	<b>15%</b>	<b>20%</b>
<b>Allgemeines</b>					
Letzte Lohnstufe in CHF	194'792	194'792	194'792	194'792	194'792
<b>Jetzige Situation (2020)</b>					
Erhöhung für Funktion	13%	13%	13%	13%	13%
Grundgehalt in CHF	220'116	220'116	220'116	220'116	220'116
BVG-Beitrag Swiss Life in CHF (Arbeitnehmeranteil)	5'770	5'770	5'770	5'770	5'770
<b>Netto Gehalt der BVG-Beiträge in CHF</b>	<b>214'346</b>	<b>214'346</b>	<b>214'346</b>	<b>214'346</b>	<b>214'346</b>
<b>Situation nach Aufwertung und Beitritt zur CPPVF</b>					
Erhöhung für Funktion	13%	20%	23%	28%	33%
Grundgehalt in CHF	220'116	233'751	239'595	249'335	259'074
BVG-Beitrag CPPVF in CHF (Arbeitnehmeranteil)	19'168	20'531	21'116	22'089	23'063
Netto Gehalt BVG-Beiträge in CHF	200'948	213'220	218'480	227'245	236'011
<b>Unterschied Grundgehalt</b>	<b>0</b>	<b>13'635</b>	<b>19'479</b>	<b>29'219</b>	<b>38'958</b>
<b>Unterschied Netto Gehalt BVG-Beiträge</b>	<b>-13'398</b>	<b>-1'126</b>	<b>4'134</b>	<b>12'899</b>	<b>21'665</b>

Der Staat Freiburg, der ein insgesamt grosszügigeres System vorgesehen hat als das im vorliegenden Entwurf präsentierte, hat sich dafür entschieden, ausschliesslich die Gehaltseinbussen und nicht die Kürzung der Rentenerwartungen auszugleichen. Es wurde ebenfalls diese Option bevorzugt, und zwar mit einer Erhöhung um 8 Prozentpunkte, damit keine Funktion eine Benachteiligung durch das neue System erfährt.

#### 4) Keine Rückwirkung

Nach dem Vorbild der vom Staat Freiburg gewählten Lösung, die auch diejenige der meisten öffentlichen Körperschaften ist, und um den Grundsatz der Nichtrückwirkung der Gesetze sowie den Grundsatz von Treu und Glauben sicherzustellen, sollten die neuen Regeln für die ab der Legislaturperiode 2021 neu gewählten Mitglieder des Gemeinderats gelten.

## 11. Kommentare zu den einzelnen Artikeln

Es sei in Erinnerung gerufen, dass die Abschaffung des Systems der Leibrenten der Gemeinderatsmitglieder ebenfalls Gelegenheit geboten hat, das Reglement zur allgemeinen Organisation in seiner Gesamtheit zu überarbeiten (siehe 1.3). Es wurden gewisse terminologische Anpassungen in mehreren Artikeln vorgenommen. So wurde der Begriff «*Gemeinderat und Gemeinderätin*» grundsätzlich ersetzt durch «*die Mitglieder des Gemeinderates*», «*das GG*» durch «*die Gesetzgebung über die Gemeinden*» und «*die Legislaturperiode*» durch «*die Legislatur*». Auf diese Anpassungen wird unten nicht weiter eingegangen. Am Ende dieses Kapitels ist ein Absatz den gestrichenen Artikeln gewidmet.

### Kapitel 1 *Allgemeine Bestimmungen*

In diesem Kapitel sind drei allgemeine Bestimmungen zusammengefasst, die sich auf den Gegenstand des Reglements, auf allgemeine Grundsätze sowie das Wappen, das Siegel und die Flagge beziehen.

Artikel 1 ist neu. Er wurde eingeführt, um sich an die Darstellung der anderen Gemeinde-Reglemente anzugleichen.

Artikel 2 übernimmt den bisherigen Artikel 2. Der Hinweis auf das Gemeindegesetz in der Randbemerkung wurde jedoch gestrichen, da er nicht sachdienlich ist. Ebenso wurde der Titel der Randbemerkung geändert.

Artikel 3 übernimmt den aktuellen Artikel 3. Der Gesetzesverweis in der Randbemerkung wurde ebenfalls angepasst.

### Kapitel 2 *Organe der Gemeinde*

Dieses Kapitel befasst sich mit den Organen der Gemeinde und ihren allgemeinen Zuständigkeiten. Die Kapitelstruktur wurde im Vergleich zum aktuellen Reglement leicht abgeändert, um die Lektüre zu vereinfachen.

Artikel 4 übernimmt den aktuellen Artikel 2, und Artikel 5 übernimmt den derzeitigen Artikel 4.

Artikel 6 übernimmt die geltenden Artikel 5 (Absatz 1) und 6 (Absatz 2). Der Titel des Artikels ist jetzt allgemeiner gehalten, da ein Teil der Befugnisse des Generalrats seit dem 1. Januar 2021 in Artikel 67 des Gesetzes über den Finanzhaushalt der Gemeinden (GFHG) enthalten ist.

Artikel 7 übernimmt die bisherigen Artikel 7 und 8. Er erinnert an die allgemeinen Grundsätze des Verwaltungsrechts, welche die gesamte Tätigkeit der Gemeindeverwaltung leiten.

Artikel 8 übernimmt den jetzigen Artikel 9, der wiederum Artikel 61 Absätze 4 und 5 des Gesetzes über die Gemeinden (GG) bezüglich des Organisationsreglements und der Delegation von Kompetenzen Gestalt gibt.

Artikel 9 übernimmt den geltenden Artikel 10, während Artikel 10 den geltenden Artikel 11 übernimmt.

Der Artikel 11 über den Finanzplan wurde im Vergleich zur bisherigen Version wesentlich geändert, da diese Materie nun abschliessend in der kantonalen Gesetzgebung über die

Gemeindefinanzen geregelt ist (Art. 6 GFHG und 5f. Verordnung über den Finanzhaushalt der Gemeinden GFHV).

**Kapitel 3**  
*Organisation der  
Gemeindeverwaltung*

Kapitel 3 befasst sich nun mit der Organisation der Gemeindeverwaltung, da das bisherige Kapitel 3 über Verwaltungsvorschriften in die Ausführungsbestimmungen übernommen wurde.

Artikel 12 übernimmt die derzeitigen Artikel 17 und 18, während Artikel 13 den derzeitigen Artikel 19 Absatz 1 und 2 übernimmt.

**Kapitel 4**  
*Status der Mitglieder  
des Gemeinderates*

Dieses Kapitel wurde vollständig überarbeitet, um die neuen Regeln für die Entschädigung (Artikel 15), die BVG-Regelung (Artikel 16) und die Übergangsleistung für die Gemeinderatsmitglieder (Artikel 17 bis 19) einzufügen.

Artikel 14 übernimmt den derzeitigen Artikel 22.

Artikel 15 übernimmt mehrheitlich Artikel 24 des geltenden Reglements. Der Hauptunterschied liegt in Absatz 2 Buchstabe a. In Anbetracht der Gehaltserhöhung um 8 Prozentpunkte steigt das Einkommen der Gemeinderatsmitglieder auf 105% des Höchstgehalts der Gehaltstabelle, inklusive 13. Gehalt auf 113% desselben Gehalts. Die Gehälter des Vize-Stadtammanns/der Vize-Stadtpräsidentin (von 107% auf 115%) und des Stadtammanns/der Stadtpräsidentin (von 113% auf 121%) folgen derselben Entwicklung. Diese Gehaltserhöhungen werden eine proportionale Erhöhung der entsprechenden Sozialversicherungsabgaben für die Gemeinde zur Folge haben, zu der noch die neue Abgabe für die zweite Säule hinzukommt.

Artikel 16 übernimmt den derzeitigen Artikel 25. Es ist zu beachten, dass diese Änderung der Regelung eine Anpassung von Artikel 4 Absatz 2 der Statuten der CPPVF mit einschliesst (zweiter Dekretsentwurf).

Die Artikel 17 bis 19 stellen die neue Übergangsleistung vor. So haben die Gemeinderatsmitglieder, unabhängig davon, ob sie zurücktreten oder nicht wiedergewählt werden, Anspruch auf eine Übergangsleistung, die einem Jahresgehalt pro abgeschlossener Legislaturperiode entspricht und auf drei Jahresgehälter begrenzt ist. Sie wird in Form einer monatlichen Rente, verteilt auf zwölf Monate, ausbezahlt. Bei Ausscheiden aus dem Gemeinderat während der Legislaturperiode wird die Übergangsleistung proportional berechnet. Eine solche Leistung gilt als Gehalt. Das hat zur Folge, dass Sozialversicherungsbeiträge erhoben werden, dass diese Leistung an den Index der Lebenshaltungskosten gekoppelt ist und dass sie spätestens dann endet, wenn das Gemeinderatsmitglied das Rentenalter erreicht. Auch wird die Übergangsleistung mit anderen Einnahmequellen, von welcher Art auch immer, koordiniert.

Artikel 20 ist neu und orientiert sich an den Bestimmungen des kantonalen Entwurfs. Diese Regelung wird für alle Mitglieder des Gemeinderats gelten, an die eine Leistung ausbezahlt wird, und dies unabhängig davon, ob diese dem alten oder dem neuen Recht unterliegt.

Schliesslich musste Artikel 21 im Gefolge der Überarbeitung des Personalreglements angepasst werden.

#### Kapitel 4 Schlussbestimmungen

Artikel 22 legt die Übergangsregelung fest. Demzufolge unterliegen nur neue Gemeinderatsmitglieder der neuen Vorsorgeregelung und erhalten eine aufgewertete Entlohnung. Wiedergewählte oder bereits pensionierte Gemeinderatsmitglieder leisten weiterhin Beiträge oder aber erhalten die in den bisherigen Regelungen vorgesehenen Renten.

In Artikel 23 werden die geltenden Artikel 34 und 35 übernommen und angepasst. Artikel 24 übernimmt den geltende Artikel 36.

Die Artikel 13 Absatz 2, 14, 15, 19 Absatz 2 zweiter Satz, 20 und 21 wurden aus dem allgemeinen Reglement gestrichen und werden künftig in den Ausführungsbestimmungen zu finden sein. In Bezug auf Artikel 21 ist beizufügen, dass ein Teil der Finanzkompetenzen des Gemeinderats nun im Finanzreglement aufgeführt ist.

Was den derzeitigen Artikel 16 (*Information*) betrifft, so ist anzumerken, dass Art. 83a GG und Art. 42a ff. Ausführungsreglement zum Gesetz über die Gemeinden (ARGG) im Jahr 2010 verabschiedet wurden und nun den Zugang zur Information und die Kommunikation der Gemeinden sehr genau regeln.

Schließlich wurde auch der bisherige Artikel 23 (*Häufung von Wahlämtern*) aus dem Reglement zur allgemeinen Organisation gestrichen. Trotz zwei vom Generalrat angenommenen Fassungen, von denen eine durch einen Einspruch von Mitgliedern des Generalrats sanktioniert wurde, wurde dieser Artikel nie von der zuständigen kantonalen Direktion genehmigt.

## 12. Finanzielle Auswirkungen

Die untenstehenden Zahlen zeigen die Situation, wie sie wäre, wenn alle Gemeinderatsmitglieder dem neuen System unterstellt wären. Aufgrund der Übergangsbestimmung, welche eine Unterstellung nur für die neuen Gemeinderatsmitglieder vorsieht, kann es indessen sein, dass sich diese Auswirkungen erst nach und nach zeigen.

Im Vergleich zu einem System, bei dem die Höhe der Übergangsleistung vom Alter abhängig ist und der Prozentsatz je nach Anzahl der Amtsjahre ändert, liegt der Vorteil des vorliegenden Projekts in der Vorhersehbarkeit der Kosten. Diese lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Erstens steigt - bei einer Erhöhung des Funktionsfaktors um 8 Prozentpunkte gegenüber der jetzigen Situation - der Gesamtbruttjahreslohn im neuen System um **CHF 77'915.00** (CHF 15'583.00 \* 5).

Funktion	Gemeinderat	Vize-Stadtammann	Stadtammann
<b>Allgemeines</b>			
Letzte Gehaltsstufe in CHF	194'792	194'792	194'792
<b>Jetzige Situation (2020)</b>			
Erhöhung wegen Funktion	5%	7%	13%
Grundgehalt in CHF	204'528	208'428	220'116
BVG-Beitrag Swiss Life in CHF (Arbeitnehmeranteil)	5'770	5'770	5'770
<b>Nettogehalt BVG-Beiträge in CHF</b>	<b>198'758</b>	<b>202'658</b>	<b>214'346</b>
<b>Situation nach Aufwertung und Beitritt zur CPPVF</b>			
Erhöhung wegen Funktion(+ 8%)	13%	15%	21%
Grundgehalt in CHF	220'111	224'011	235'699
BVG-Beitrag CPPVF in CHF (Arbeitnehmeranteil)	19'143	19'533	20'702
Nettogehalt BVG-Beitrag in CHF	200'968	204'478	214'997
<b>Differenz Grundgehalt</b>	<b>15'583</b>	<b>15'583</b>	<b>15'583</b>
<b>Differenz Nettogehalt BCG-Beiträge</b>	<b>2'210</b>	<b>1'820</b>	<b>651</b>

- Für jede Legislaturperiode kann zusätzlich ein Betrag in der Höhe des Bruttojahresgehalts aller Gemeinderatsmitglieder, also CHF 1'120'043.00, als Übergangsleistung budgetiert werden. Dies entspricht einem jährlichen Betrag von **CHF 224'008.60**. Dieser Betrag wird leicht nach oben korrigiert werden müssen, um die Arbeitgeberbeiträge zu berücksichtigen, die zum Zeitpunkt der Zahlung fällig werden. Zu beachten ist ebenfalls, dass die Höhe der tatsächlich ausbezahlten Übergangsleistung in Wirklichkeit niedriger ausfallen oder sogar bei Null liegen könnte, falls eines der Gemeinderatsmitglieder wieder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen oder andere Einkünfte beziehen würde, oder falls es zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Gemeinderat bereits das Rentenalter erreicht hat;
- Der von der Stadt zu tragende Anteil an den BVG-Beiträgen betrug Fr. 28'916.00 im Jahr 2020 (Voranschlag 2021: Fr. 28'852.20, Position 100.3052.00). Der Gesamtbeitrag der CPPVF beläuft sich auf 26% des versicherten Gehalts: 10% für die Mitglieder des Gemeinderats und 16% für die Stadt Freiburg. Wird eine Gesamtlohngrundlage von CHF 1'120'043.00 berücksichtigt, so beläuft sich nach Abzug der Koordinationsbeträge die bei der CPPVF versicherte Salärmasse auf CHF 997'845.00. Unter Berücksichtigung der geltenden Beitragssätze würde der jährliche Gesamtbeitrag CHF 254'240.00 betragen, wovon CHF 156'455.00 auf die Stadt Freiburg entfallen würden. Die Erhöhung zu Lasten der Stadt würde somit etwa bei **CHF 127.539.00** liegen;
- Die AHV-, IV-, EO- und ALV-Beiträge, die sich im Jahr 2020 auf CHF 63'076.65 beliefen (Voranschlag 2021: CHF 60'395.40, Position 100.3050.00), werden sich linear erhöhen, also um rund **CHF 5'000.00**. Dieselbe Überlegung ist für die Beiträge an den Ausgleichsfonds anzuwenden (Betrag für 2020: CHF 29'488.85), die sich um rund **CHF 2'500.00** erhöhen werden;
- Die Beiträge zur Unfallversicherung bleiben unberührt, da der Anteil, der Löhne über CHF 148'200.00 übersteigt, nicht versichert wird. Kinderzulagen und Repräsentationskosten sind ebenfalls nicht davon betroffen.

Aus den obigen Ausführungen lässt sich schliessen, dass das neue System jährliche Kosten von CHF 440'000.00 verursachen wird. Zum Vergleich: Der Auszahlungsbetrag für die Renten ehemaliger Gemeinderatsmitglieder (inklusive Witwen-/Witwerrenten) betrug CHF 908'960.40 im Jahr 2020, CHF 894'020.40 im Jahr 2019 und 898'943.40 im Jahr 2018. Das neue System wird also letztendlich eine jährliche Einsparung von mindestens **CHF 450'000.00** ermöglichen.

# Règlement fixant l'organisation générale de la Ville de Fribourg et le statut des membres du Conseil communal (du 29 mars 2021)

---

*Le Conseil général de la Ville de Fribourg*

Vu:

- la Loi du 25 septembre 1980 sur les communes (LCo; RSF 140.1) et son Règlement d'exécution du 28 décembre 1981 (RELCo; RSF 140.11);
- le Message n° 60 du Conseil communal du 8 février 2021;
- le Rapport de la Commission financière,

*adopte les dispositions suivantes :*

## Chapitre 1: Dispositions générales

Objet	<b>Art. 1</b> Le présent règlement fixe les règles d'organisation générale et de fonctionnement de la Ville de Fribourg, ainsi que le statut des membres de son Conseil communal, notamment en termes de rémunération et de retraite.
Principes généraux	<b>Art. 2</b> <sup>1</sup> La Ville de Fribourg est une commune du Canton de Fribourg.  <sup>2</sup> Elle exerce les attributions qui lui sont dévolues par la loi, en particulier par la loi sur les communes.
Armoiries, sceau et drapeau (art. 7a LCo)	<b>Art. 3</b> <sup>1</sup> Les armoiries et le sceau de la Ville se blasonnent de la façon suivante: "D'azur à la tour crénelée d'argent, senestrée d'un avant-mur, crénelé du même s'abaissant en deux degrés; un demi-anneau d'argent mouvant en pointe de la tour et du mur".  <sup>2</sup> Le drapeau de la Ville a mêmes meubles, mais l'azur se dit bleu et le métal d'argent est blanc.

## Chapitre 2: Organes de la commune

Principe	<p><b>Art. 4</b> Les organes de la Commune sont :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) le Corps électoral;</li><li>b) le Conseil général;</li><li>c) le Conseil communal.</li></ul>
Corps électoral (art. 8 LCo)	<p><b>Art. 5</b> <sup>1</sup> Le Corps électoral est l'ensemble des citoyens actifs et des citoyennes actives qui ont leur domicile politique dans la commune.</p> <p><sup>2</sup> Il se prononce par vote aux urnes dans les cas prévus par la loi sur les communes.</p>
Conseil général (art. 10a et 25ss LCo)	<p><b>Art. 6</b> <sup>1</sup> En Ville de Fribourg, l'assemblée communale est remplacée par un Conseil général de huitante membres.</p> <p><sup>2</sup> Ses attributions et son mode de fonctionnement sont fixés par la législation sur les communes et le règlement du Conseil général.</p>
Conseil communal (54ss LCo)	<p><b>Art. 7</b> <sup>1</sup> Le Conseil communal se compose de cinq membres exerçant leur activité à plein temps.</p>
a) Composition et attributions	<p><sup>2</sup> Il exerce toutes les attributions qui lui sont conférées par la législation fédérale et cantonale, notamment la loi sur les communes, ainsi que par les règlements communaux.</p> <p><sup>3</sup> Il agit de manière opportune et rationnelle, en respectant les principes de l'intérêt public, de la légalité, de l'égalité de traitement, de la proportionnalité, de la bonne foi et de l'interdiction de l'arbitraire.</p>
b) Délégations de compétences	<p><b>Art. 8</b> <sup>1</sup> Le Conseil communal peut déléguer certaines compétences aux Directions.</p> <p><sup>2</sup> Ces délégations sont fixées dans le règlement d'application.</p>
c) Séances	<p><b>Art. 9</b> <sup>1</sup> Les séances ordinaires du Conseil communal ont lieu, en principe, une fois par semaine.</p>

<sup>2</sup> Le Conseil communal fixe son mode de fonctionnement dans le règlement d'application.

d) Objectifs de la législature

**Art. 10** <sup>1</sup> Au début de chaque législature, le Conseil communal fixe les principaux objectifs et les priorités de la période en cours. Il adresse un rapport au Conseil général à l'occasion de la présentation du premier budget.

<sup>2</sup> Il présente un bilan au milieu et à la fin de la législature.

e) Plan financier (art. 5s. LFCo)

**Art. 11** <sup>1</sup> Le Conseil communal élabore un plan financier pour une durée de cinq ans, servant à la planification et au pilotage à moyen terme des finances et des prestations.

<sup>2</sup> Le plan est mis à jour régulièrement et selon les besoins, mais au minimum une fois par année.

### Chapitre 3: Organisation de l'administration communale

Généralités

**Art. 12** <sup>1</sup> L'administration communale est divisée en cinq Directions qui comprennent chacune un ou plusieurs Services.

<sup>2</sup> Une Direction est attribuée à chaque membre du Conseil communal qui assume également la suppléance d'une autre Direction.

<sup>3</sup> La répartition des attributions entre les Directions et à l'intérieur de celles-ci tient compte des impératifs de gestion, de la connexité des tâches et de l'équilibre matériel et politique. Elle est déterminée dans le règlement d'application.

Attributions des membres du Conseil communal

**Art. 13** <sup>1</sup> Les membres du Conseil communal dirigent et administrent leur Direction et y font exécuter les décisions du Conseil communal.

<sup>2</sup> Ils sont en outre chargés de présenter au Conseil communal des propositions sur des objets faisant partie des attributions de leur(s) Direction(s).

## Chapitre 4: Statut des membres du Conseil communal

Incompatibilités	<p><b>Art. 14</b> <sup>1</sup> La fonction de Conseiller communal ou de Conseillère communale est incompatible avec toute autre activité professionnelle.</p> <p><sup>2</sup> L'appartenance à des organes dirigeants est limitée à ceux des institutions dans lesquelles la Commune a des intérêts à sauvegarder. Les principes de gouvernance sont précisés dans le règlement d'application.</p>
Rémunération	<p><b>Art. 15</b> <sup>1</sup> La rémunération des membres du Conseil communal est fixée en tenant compte, d'une part, des exigences de la fonction et de la responsabilité politique, d'autre part, des prestations versées par la Commune en cas de cessation d'activité.</p> <p><sup>2</sup> La rémunération des membres du Conseil communal comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) un traitement annuel, correspondant au sommet de l'échelle des traitements du personnel communal, auquel s'ajoute 13%, 15% pour la fonction de Vice-Syndic et 21% pour la fonction de Syndic;</li><li>b) les allocations pour enfants prévues pour le personnel communal;</li><li>c) un montant forfaitaire au titre de remboursement des frais de déplacements et de représentation, égal à 200 francs par mois, auxquels s'ajoutent 100 francs pour la fonction de Vice-Syndic et 400 francs pour la fonction de Syndic. Les frais dépassant les montants mentionnés sont remboursés sur présentation des pièces justificatives.</li></ul> <p><sup>3</sup> Toutes les formes d'indemnités liées à la fonction de Conseiller communal ou Conseillère communale sont acquises à la Commune.</p>
Régime LPP	<p><b>Art. 16</b> Les membres du Conseil communal sont assurés auprès de la Caisse de prévoyance de la Ville de Fribourg.</p>
Prestation transitoire	<p><b>Art. 17</b> <sup>1</sup> Les membres du Conseil communal démissionnaires ou non réélus ont droit à une prestation</p>
a) Principes	

transitoire calculée en fonction de la durée de leur activité.

<sup>2</sup> La prestation correspond à une année de traitement par législature accomplie, mais au maximum à trois années de traitement. Elle est calculée sur la base du dernier traitement acquis par le membre du Conseil communal.

<sup>3</sup> En cas de départ en cours de législature, la prestation est calculée proportionnellement à la durée accomplie, à raison de 20% du traitement annuel par année de fonction terminée.

<sup>4</sup> La prestation est versée sous forme de rente mensuelle répartie sur douze mois par législature accomplie. Elle est considérée comme un salaire et fait l'objet d'un prélèvement des cotisations aux assurances sociales et est indexée au coût de la vie.

<sup>5</sup> Dans tous les cas, le droit à la prestation prend fin au plus tard lorsque le membre du Conseil communal atteint l'âge légal de la retraite.

b) Coordination avec d'autres sources de revenus

**Art. 18** <sup>1</sup> La prestation transitoire est coordonnée avec le revenu d'éventuelles activités lucratives, y compris les indemnités perçues au titre de membre d'une autorité, d'une rente de retraite ou de conjoint survivant provenant d'une institution de prévoyance ou d'une collectivité publique, ou d'une rente provenant d'une assurance sociale, à l'exclusion de celle provenant de la constitution d'un 3<sup>ème</sup> pilier.

<sup>2</sup> La coordination consiste en une réduction de la prestation transitoire lorsque, ajoutée au revenu d'une ou plusieurs des sources énumérées ci-dessus, elle dépasse le montant du dernier traitement indexé du membre du Conseil communal. Le montant de la réduction correspond à celui du dépassement de la prestation.

c) Maintien de la couverture d'assurance

**Art. 19** Pendant toute la durée de la prestation transitoire, les membres du Conseil communal demeurent assurés auprès de la Caisse de prévoyance de

la Ville de Fribourg. La réglementation y relative leur est applicable.

d) Gestion et obligation de renseigner

**Art. 20** <sup>1</sup> La gestion et le versement des prestations transitoires, ainsi que le versement de la part des cotisations à la Caisse de prévoyance, sont confiés au Service des ressources humaines.

<sup>2</sup> Les membres du Conseil communal au bénéfice de prestations transitoires doivent fournir au Service des ressources humaines les renseignements et pièces justificatives requis. A défaut, le droit aux prestations s'éteint.

Dispositions complémentaires

**Art. 21** En outre, les dispositions du Règlement du personnel relatives aux devoirs du ou de la supérieur-e (art. 44 RPers), à certains devoirs spécifiques (art. 50 à 55, 61 et 63 RPers), à la naissance et fin du droit au traitement (art. 73 RPers), aux allocations familiales (art. 78 à 80 RPers), à la subrogation (art. 91 RPers), au salaire en cas de maladie ou d'accident (art. 92 al. 1 RPers), aux vacances et congés (art. 97, 102 à 107 et 109 RPers) ainsi qu'aux assurances maladie et accident (art. 116 et 117 RPers) sont applicables par analogie aux membres du Conseil communal.

## Chapitre 4 : Dispositions finales

Disposition transitoire

**Art. 22** Les membres du Conseil communal pensionnés ou en fonction lors de l'entrée en vigueur du présent règlement demeurent soumis aux dispositions antérieures relatives à la rémunération et à la prévoyance. Toutefois, l'article 20 leur est tout de même applicable.

Abrogation et entrée en vigueur

**Art. 23** <sup>1</sup> Le règlement du 5 juin 2000 fixant l'organisation générale de la Ville de Fribourg et le statut des membres du Conseil communal est abrogé.

<sup>2</sup> Le présent règlement entre en vigueur au début de la législature 2021-2026.

Référendum

**Art. 24** Le présent règlement peut faire l'objet d'une demande de référendum, conformément à l'article 52 LCo.

Adopté par le Conseil général de la Ville de Fribourg le

Au nom du Conseil général de la Ville de Fribourg

La Présidente :

Le Secrétaire de Ville adjoint :

Adeline Jungo

Mathieu Maridor

Approuvé par la Direction des institutions, de l'agriculture et des forêts, le

Le Conseiller d'Etat, Directeur :

Didier Castella



**LE CONSEIL GENERAL DE LA VILLE DE FRIBOURG**

Vu :

- la Loi du 25 septembre 1980 sur les communes (LCo; RSF 140.1) et son Règlement d'exécution du 28 décembre 1981 (RELCo; RSF 140.11
- le Message n° 60 du Conseil communal du 8 février 2021;
- le Rapport de la Commission financière;

arrête :

**Article premier**

Les statuts de la Caisse de prévoyance du personnel de la Ville de Fribourg du 21 janvier 2013 sont modifiés comme suit :

**Art. 4 al. 2**

*Les membres du Conseil communal sont également assurés auprès de la Caisse.*

**Art. 15bis (nouveau)**

*L'article 4 alinéa 2 relatif à l'affiliation des membres du Conseil communal à la Caisse est exclusivement applicable aux membres nouvellement élus à partir de la législature 2021/2026.*

**Article 2**

La présente modification est sujette à référendum conformément à l'art. 52 de la Loi sur les communes.

Ainsi adopté par le Conseil général de la Ville de Fribourg, le

**AU NOM DU CONSEIL GENERAL DE LA VILLE DE FRIBOURG**

La Présidente :

Le Secrétaire de Ville adjoint :

Adeline Jungo

Mathieu Maridor