VILLE DE NEUCHÂTEL

CONSEIL GÉNÉRAL
11e SEANCE

38e période administrative 2020-2024

Année 2021-2022

Lundi 25 octobre 2021, à 19h30
au Château, salle du Grand Conseil

Présidence de Mme Aurélie Widmer (Soc), présidente.

Sont présents 37 membres du Conseil général, y compris la présidente : Mmes et MM. Jules Aubert (PLR), Alexandre Brodard (PLR), Romain Brunner (VPS), Aline Chapuis (VPS), Nicolas de Pury (VPS), Laura Ding (VPS), Alice Dudle (VPS), Nicole Galland (VPS), Stéphanie Gérard Mattsson (Soc), Camille Gonseth (PLR), Jonathan Gretillat (Soc), Charlotte Grosjean (PLR), Jasmine Herrera (VPS), Sylvie Hofer-Carbonnier (VL), Claire Hunkeler (Soc), Baptiste Hurni (Soc), Pierre-Yves Jeannin (VL), Aël Kistler (VL), Johanna Lott Fischer (VPS), Yves-Alain Meister (PLR), Mila Meury (VPS), Béatrice Nys (VPS), Jacques Oberli (PLR), Jacqueline Oggier Dudan (VPS), Dimitri Paratte (VPS), Morgan Paratte (Soc), Sarah Pearson Perret (VL), Thomas Perret (VPS), Alain Rapin (PLR), Marc-Olivier Sauvain (PLR), Christophe Schwarb (PLR), Patricia Sörensen (Soc), Vanessa Tissot (PLR), Mireille Tissot-Daguette (VL), Aurélie Widmer (Soc), Jacqueline Zosso (Soc), Benoît Zumsteg (PLR).

Sont présent-e-s 4 suppléant-e-s du Conseil général : M. Patrick Auderset (PLR), Mme Ariane Huguenin (Soc), M. Timothée Hunkeler (Soc) Mme Sandra Schwab (VPS).

Sont excusé-e-s 4 membres du Conseil général: M. Marc Rémy (PLR), Mme Julie Courcier Delafontaine (Soc), Mme Isabelle Mellana Tschoumy (Soc), Mme Marie-Emilianne Perret (VPS).

Le Conseil communal est représenté par Mme Violaine Blétry-de Montmollin (PLR) présidente, M. Thomas Facchinetti (Soc), vice-président, M. Didier Boillat (PLR), vice-président, Mme Nicole Baur (VPS) et M. Mauro Moruzzi (VL), membres.

PROCÈS-VERBAL

Les procès-verbaux des 9e et 10e séances, des lundis 6 et 27 septembre 2021, disponibles sur le site internet de la Ville, sont adoptés, sous réserve des amendements à remettre à la Chancellerie d'ici à la prochaine séance.

LECTURE DE PIECES

A ce chapitre, la présidente, **Mme Aurélie Widmer** mentionne :

1. Envoi d'une invitation à la visite du collège des Parcs le jeudi 21 octobre 2021.
2. Envoi d'une invitation à une visite guidée du cimetière de Beauregard et de ses nouvelles infrastructures le samedi 30 octobre 2021.
3. Envoi d'un courrier du Conseil communal aux président-e-s des groupes politiques, concernant le statut du personnel communal.
4. Dépôt sur les pupitres des rapports d'activités et de gestion du Théâtre du concert pour les années 2019 et 2020.
5. Dépôt sur les pupitres d'une invitation du Dicastère de la culture de la Ville de Neuchâtel et du Musée d'art et d'histoire au vernissage de l'exposition « Henry Brand cinéaste et photographe » le samedi 13 novembre 2021, à 17h00.
6. Mutations au sein des sous-commissions financières :
   - Mme Alice Dudle (VPS) – sous-commission financière IV.
   - Mme Johanna Lott Fischer (VPS) – sous-commission financière V.

Communiqués de presse

- Du Conseil communal intitulé « Simples, efficaces, proches des gens : les quatre guichets d'accueil sont opérationnels dans la commune fusionnée ».
- Du Conseil communal intitulé « Prix de la citoyenneté : encore quelques jours pour participer ».
- Du Syndicat intercommunal des Patinoires du Littoral intitulé « Entrée gratuite aux Patinoires toute la saison pour les enfants des communes membres du syndicat ».
- Du Conseil communal intitulé « Une place multisports s'apprête à faire peau neuve ».
- Du Conseil communal intitulé « Terrasses d'hiver autorisées en ville de Neuchâtel dès ce mois d'octobre ».

- Du Conseil communal intitulé « Le rencart culturel, nouveau rendez-vous des artistes et institutions culturelles de la ville de Neuchâtel ».
- Du Conseil communal intitulé « Neuchâtel avant-après, nouvelle balade interactive sur l'application Totemi ».
- Du Conseil communal intitulé « Huitième édition de Chocolatissimo : le festival des gourmand-e-s fait son grand retour ».
- Du Conseil communal intitulé « Gaël Müller Heyraud prend la tête du Service de l'environnement, des parcs, forêts et domaines de la Ville ».

ORDRE DU JOUR

A. Rapports

21-206 Rapport de la Commission spéciale « Statut du personnel communal »

21-026 Rapport du Conseil communal concernant l'adoption du plan spécial équivalant à un permis de construire en sanction préalable « Portes-Rouges 55 » et une demande de crédit pour le réaménagement de l'avenue des Portes-Rouges

21-205 Rapport du Bureau du Conseil général concernant la modification du Règlement général de la Ville de Neuchâtel (mode d'élection du Conseil communal)

B. Autres objets

21-608 Interpellation des groupes vert'libéral et VertsPopSol ainsi que de Mme Patricia Sörensen (soc) intitulée « Différence de vision entre le règlement d'urbanisme actuel et le projet PAL concernant le coteau subiéreux »

21-503 Postulat du groupe vert'libéral intitulé « Pour un contrôle interne des dépenses »

21-609 Interpellation du groupe VertsPopSol, intitulée « Deux poids deux mesures pour les associations du personnel »

21-610 Interpellation du groupe VertsPopSol intitulée « Rénovation du patrimoine bâti de la Ville – Quelle stratégie ? »

21-611 Interpellation du groupe VertsPopSol intitulée « Quelle protection pour les espèces en dehors des zones de protection communale ? »

Pour mémoire

19-406 Proposition du groupe socialiste intitulée « Projet d'arrêté visant à préserver, aménager et développer les parcs et espaces publics dans les quartiers de la Ville de Neuchâtel »

Déposée le 28 octobre 2019 et inscrite à l'ordre du jour pour la 1re fois lors de la séance du 11 novembre 2019

Renvoi à la Commission des plans d'aménagement communal et d'alignement pour étude, selon décision du Conseil général du 20 janvier 2020, puis à la Commission DDMIE, selon décision

du Bureau du Conseil général du 11 janvier 2021, confirmée le 9 mars 2021.

D'entente avec l'auteur de la proposition, cette dernière sera traitée dans le cadre du rapport à venir en lien avec le PAL.

21-401 Proposition de la Commission financière – Projet d'arrêté complémentaire au rapport 21-025, intitulé « Arrêté concernant la reconstruction de la passerelle attenante au viaduc ferroviaire de Serrières – Pourcent culturel »

Sera traitée en même temps que le rapport 21-025.

Neuchâtel, le 4 octobre 2021.

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL :

La présidente,	Le chancelier,
Violaine Blétry-de Montmollin	Daniel Veuve

Propos présidentiels

La présidente, **Mme Aurélie Widmer** confirme la tenue de la séance du lundi 8 novembre, laquelle débutera exceptionnellement à 18h30. Des sandwiches seront offerts et à consommer avant le début de la séance. Des informations complémentaires seront transmises durant la semaine à venir.

M. Timothée Hunkeler (Soc) fonctionne en qualité de questeur en remplacement de Mme Isabelle Mellana Tschoumy (Soc) excusée.

RAPPORT DE LA COMMISSION SPECIALE « STATUT PERSONNEL COMMUNAL »

(Du 25 août 2021)

Madame la Présidente,
Mesdames les Conseillères générales,
Messieurs les Conseillers généraux,

Le « Statut du personnel communal » a été validé le 21 décembre 2020 par votre Autorité, avec la volonté de le retravailler durant l'année 2021. Il est entré en vigueur le 1er janvier 2021. Vous avez mandaté une commission spéciale, composée de membres du PS, VPS, PVL et PLR, sous la direction de Mme Claire Hunkeler, pour revoir ce « Statut du personnel communal ».

La Commission spéciale s'est réunie à quatre reprises soit les 9 mars, 22 avril, 26 mai et 23 juin 2021. Deux réunions ont été organisées en ligne et les deux dernières en présentiel.

Nous vous remettons le texte final en attaché de la présente note.

Pour faciliter la lecture, le document de travail est présenté sur 2 colonnes, la première retranscrit le texte actuel du Statut du personnel communal, la deuxième les amendements effectués.

Malgré deux nouveaux articles introduits dans le corps du document, la numérotation n'a pas été modifiée afin de faciliter, cas échéant, la comparaison entre l'article actuel et l'article amendé.

Joint au document de travail, la version finale du « Statut du personnel », relue et mise en page par le Service juridique.

A l'issue des 4 séances de travail, le « Statut du personnel communal » rédigé en 81 articles, a été revu comme suit :

- 61 articles ont été acceptés sans modification ;
- 3 articles ont fait l'objet d'une modification de forme (numérotation des alinéas) ;
- 17 articles ont été amendés ;
- 2 articles ont été créés.

Parmi les modifications majeures, nous nous permettons d'attirer votre attention essentiellement sur cinq articles :

- Article 18 « En général » :
  - ✓ Al. 1 : le respect des principes de l'Administration, tels que la dignité humaine, l'égalité et la non-discrimination sont clairement identifiés ;
  - ✓ Al. 2 : la communication inclusive est introduite dans toutes les formes de communication.

- Article 21 « Interdiction du harcèlement sur le lieu de travail » en lien également avec l'article 37 « Sanctions disciplinaires » : l'exemplarité est une attente vis-à-vis des supérieur-e-s hiérarchiques dans la conduite de leur personnel. En cas de harcèlement avéré, la gravité de la faute est accrue.

- Nouvel article « Transport du personnel » l'importance de la politique des transports basée sur la mobilité douce et les transports publics, est réaffirmée ;

- Nouvel article « Adaptation temporaire du taux d'activité » est une avancée en lien avec l'évolution récente du droit fédéral ; il s'agit de permettre à celle ou à celui qui assume une charge en qualité de proche aidant de mieux concilier vie professionnelle et vie privée ;

- L'article 68 « Vacances » : à l'instar des 2 jours supplémentaires octroyés au personnel âgé entre 20 et 49 ans, 2 jours sont également octroyés au plus de 50 ans et au plus de 60 ans selon le même échéancier, précisé à l'article 77 « Disposition transitoire relative à l'article 68 ».

Les membres de la commission spéciale ont œuvré dans une approche constructive, ce qui a permis d'aboutir au texte final. Nous tenons à les en

remercier, ainsi que nos deux invité-e-s, Monsieur Boillat, Conseiller communal en charge du Dicastère des Ressources humaines, Madame Riem-Vis, Cheffe de service des Ressources humaines, ainsi que Me Méroz, avocat, et Madame Schor, secrétaire juridique pour leur relecture.

Le syndicat ssp vpod section de Neuchâtel a demandé à rencontrer notre commission. Cette dernière a répondu à cette demande en proposant deux dates. Comme elles ne convenaient pas au syndicat, il nous a adressé une lettre de « résolution » contenant quatre revendications. Plusieurs points sont intégrés au Statut du personnel qui vous est proposé aujourd'hui. Par soucis de transparence, la commission a décidé de joindre en annexe cette « résolution », à titre informatif, sans prendre position sur son contenu.

Nous vous présentons, Madame la Présidente, Mesdames les Conseillères générales, Messieurs les Conseillers généraux, nos respectueuses salutations.

AU NOM DE LA COMMISSION SPECIALE « STATUT DU PERSONNEL COMMUNAL » :

La présidente,	Le rapporteur,
Claire Hunkeler	Pierre-Yves Jeannin

Section de Neuchâtel

Marie Métrailler
Secrétaire syndicale
+41 (0) 32 914 77 42
marie.metrailler@ssp-vpod.ch

SSP-Région Neuchâtel
Place de la Gare 4a
2300 La Chaux-de-Fonds
+41 (0)32 913 18 01
neuchatel@ssp-vpod.ch

Aux membres de la commission
du Conseil général
« statut du personnel communal »
de la commune de Neuchâtel

La Chaux-de-Fonds, le 17 juin 2021

Revendications du personnel communal en lien avec le statut du personnel communal

Mesdames, Messieurs les membres du Conseil Général,

Le 9 juin dernier, le SSP a invité l'ensemble du personnel communal à venir s'exprimer sur le statut du personnel communal entré en vigueur en janvier 2021. L'assemblée générale a adopté une résolution, que vous trouverez en annexe, qui demande aux membres de votre commission de prendre en considération quatre revendications principales et d'amender le texte en ce sens.

Je rajouterai que les débats lors de cette séance ont également mis en avant le manque criant de communication de la part de l'autorité exécutive concernant l'ensemble du processus de modifications et aujourd'hui sa mise en application. En effet, alors que le règlement d'application est entré en vigueur le 1er mai dernier, il n'a pas encore été diffusé auprès du personnel.

En vous souhaitant bonne lecture de notre demande et restant à votre disposition pour organiser une rencontre avec une délégation du personnel, je vous prie de recevoir, Mesdames et Messieurs les membres du Conseil Général, mes salutations les meilleures.

Pour l'assemblée du SSP

Marie Métrailler

Secrétaire syndicale

- Annexe : Résolution de l'Assemblée générale du 9 juin 2021

ssp vpod

Résolution de l'Assemblée générale du 9 juin 2021

L'Assemblée adopte la résolution suivante et donne mandat au SSP de la transmettre à la commission du Conseil général traitant du statut du personnel communal.

En décembre 2020, le Conseil général adopte le statut du personnel communal sur la proposition du Conseil communal. Ce texte duquel découlent l'ensemble des conditions de travail au sein de la nouvelle commune fusionnée n'a pas fait l'objet d'une consultation large du personnel en amont de son adoption. C'est pourquoi, une partie du personnel réuni en assemblée sur invitation du SSP demande à la commission du Conseil général chargée de traiter du statut de prendre en compte les revendications et les propositions d'amendements suivants :

Introduction d'un congé pour proche aidant de courte durée

En 2021, entre en vigueur la nouvelle Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches. Ce congé est inscrit à l'art. 329 g du CO, ainsi qu'à l'art. 36, al. 3 et 4 de la LTr. Le personnel communal n'étant pas soumis à ces deux textes nous demandons que l'article 66 concernant les congés extraordinaires soit modifié de sorte à être au minimum en conformité avec le droit fédéral : la durée maximale du congé est de 3 jours par cas, mais de 10 jours maximum par année. Il est octroyé pour les membres de la famille malades ou accidentés, sur présentation d'un certificat médical. Les membres de la famille sont : les parents, les enfants, les frères et sœurs, le/la conjoint-e, le/la partenaire enregistré-e, les beaux-parents, la personne qui fait ménage commun depuis au moins cinq ans de manière ininterrompue et enfin la limite de 10 jours par an ne s'applique pas aux enfants. Voir LTr. :

> Art. 36 [3] L'employeur doit, sur présentation d'un certificat médical, accorder aux travailleurs un congé pour la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire atteint dans sa santé; le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge mais ne doit pas dépasser trois jours par cas. [4] En dehors de la prise en charge des enfants, le congé ne doit pas dépasser dix jours par an.

Introduction d'une équité de traitement en matière d'indemnisation et de compensation du travail de nuit et des week-ends

Les prestations offertes aux habitantes et habitants de la commune exigent que le personnel de certains services travaille le soir, le week-end ainsi que des jours fériés. Dans certains services il est impossible d'interrompre l'activité (secours et sécurité) et dans d'autres un service de piquet

doit être mis en place (voirie, conciergerie). De plus, en fonction des saisons la fluctuation du volume de travail sur l'année peut être très importante. Nous constatons que le statut actuel manque de précision pour permettre une équité de traitement au sein du personnel communal. Actuellement, l'article 15 de l'arrêté fixant la rémunération du personnel communal prévoit une indemnité pour le travail de nuit, du samedi et du dimanche.

> [1]Les membres du personnel qui par rotation ou régulièrement, travaillent la nuit, le samedi ou le dimanche reçoivent une indemnité supplémentaire. [2] Le Conseil communal fixe le montant de cette indemnité ainsi que ses modalités de paiement.

Laissés à l'appréciation du Conseil communal, ces montants varient d'un service à l'autre ou sont inexistants : en effet une grande partie du personnel ne touche aucune indemnité pour le travail effectué la nuit, le samedi, le dimanche ainsi que les jours fériés. C'est pourquoi nous demandons l'abrogation de l'article 43 du statut et une modification de l'article cité ci-dessus afin que soient inscrit au sein du statut les principes suivants :

- Les membres du personnel qui par rotation ou régulièrement, travaillent le samedi, le dimanche ainsi que les jours fériés reçoivent une indemnité supplémentaire.
- Les montants ainsi que les modalités de paiement des indemnités pour le travail des samedis, dimanches et jours fériés sont fixés dans un arrêté annexé au statut qui concerne l'ensemble du personnel. Il stipule des montants forfaitaires à accorder selon les inconvénients de fonction qui varient d'un service à l'autre.
- Cet arrêté fait l'objet d'une consultation auprès des services concernés ainsi que d'une procédure de négociation avec les partenaires sociaux.
- Le travail de nuit au sens du statut du personnel doit lui être compensé par du temps de repos supplémentaire équivalent à 25% de la durée de travail ou au minimum à 10%, ce qui correspond à la compensation inscrite à l'article 17b de la Loi sur le travail.
- Le Conseil communal veille à l'équité de traitement entre les services et les fonctions.

Aménagement de fin de carrière

L'augmentation progressive de l'âge de la retraite ces dernières années n'est pas sans conséquence sur la santé du personnel. Afin de compenser les effets du travail sur la santé, plusieurs aménagements peuvent être mis en place. Nous demandons que le statut introduise les principes suivants :

- Favoriser la mobilité interne pour le personnel ne pouvant plus effectuer leur fonction.
- Introduire une décharge pour raison d'âge de
    - 1 heure pour les plus de 50 ans

    - 2 heures pour les plus de 55 ans
    - 3 heures pour les plus de 60 ans
- Fixer la notion de « fonction pénible » et établir des critères de pénibilité à la fois sur la plan physique et psychologique ainsi que les compensations qui en découlent.

En matière de vacances, deux jours ont été accordés en plus pour le personnel entre 20 et 50 ans, mais ces deux jours supplémentaires n'ont pas été accordés aux personnes en apprentissage ainsi que pour le personnel de plus de 50 et 60. C'est pourquoi, nous demandons une modification de l'aliéna 2 de l'article 68 :

    - 30 jours pour le membre du personnel âgé de 50 ans révolus ainsi que pour les apprenti·e·s et les jeunes gens de moins de 20 ans.
    - 35 jours pour le membre du personnel âgé de 50 ans révolus.

Par ailleurs, les dispositions transitoires prévoient une augmentation progressive d'ici 2024, nous demandons que ce changement intervienne pour toutes les catégories dès 2022.

Des droits syndicaux et une participation du personnel renforcée

Actuellement les modalités de participation des partenaires sociaux que sont principalement le Syndicat des services publics et les associations du personnel sont extrêmement limitées. Le statut fixe l'existence d'un « organe de liaison » dont les compétences sont strictement consultatives. Il en découle une participation limitée du personnel. Le manque d'information concernant le processus de modification du statut du personnel et de son règlement d'application à tous les niveaux hiérarchiques de la commune en est l'expression. Au vu des obstacles que rencontrent le personnel syndiqué ainsi que les permanents syndicaux dans la communication auprès du personnel, il est important de fixer au sein du statut un certain nombre de principes qui garantissent l'exercice de la liberté syndicale c'est-à-dire d'acquérir de nouveaux membres, de développer ces activités et d'informer le personnel. C'est pourquoi nous demandons de revoir le « chapitre V : Partenariat social » afin d'y inclure les principes suivants :

- Nouveau : « L'autorité exécutive veille à ce que le personnel communal et leurs représentants syndicaux et associatifs bénéficient d'une protection adéquate contre les actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale. »
- Nouveau : « L'autorité exécutive octroie des moyens leur permettant d'atteindre leurs buts sous forme notamment de décharges et de moyens d'information et la mise à disposition de locaux pour des séances. Les modalités de communication au sein de l'administration communale (Intranet, courriel et affichages) sont fixées dans un arrêté négocié dans le cadre de la commission des associations du personnel. »

- Modification Art. 73 : « [1] Les délégations des associations du personnel constituent un organe de liaison avec l'autorité exécutive. Elles rencontrent l'autorité dans le cadre de la commission des associations du personnel. [2] Cette commission siège sous la présidence du Dicastère des ressources humaines et se réunit au moins quatre fois par année. Il doit en outre être convoqué si deux tiers de ses membres le demandent. »
- Modification Art. 74 : « Pour les sujets concernant la rémunération du personnel, les indemnités, les congés compensatoires ainsi que les modalités de communication au sein de l'administration, la commission convient d'un processus de consultation-négociation. »

Nous appelons les membres de la commission à veiller à la conformité entre cette nouvelle version des statuts et le règlement d'application entré en vigueur le 1er mai 2021.

Neuchâtel, le 9 juin 2021

N°RS

STATUT DU PERSONNEL COMMUNAL

(du 21 décembre 2020)

Le Conseil général de la Ville de Neuchâtel, Sur la proposition du Conseil communal,

Arrête :

Propositions de la commission spéciale (les modifications sont en jaune, lorsqu'un seul alinéa est modifié, seul cet alinéa est reproduit)

CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES		
Objet	**Article premier.-** Le présent statut régit les rapports de service entre la Commune et son personnel. Il fixe les principes de la politique et de la gestion des ressources humaines.	**Accepté sans modification.**
Champ d'application	**Art. 2.-** [1] Le présent statut s'applique à l'ensemble du personnel engagé par la Commune. [2] Il ne s'applique toutefois pas aux stagiaires ni aux apprenti-e-s et plus généralement au personnel en formation. [3] A titre exceptionnel, le personnel peut être engagé par contrat de droit privé, notamment pour l'exécution de tâches spéciales ou de durée limitée.	**Accepté sans modification.**
Cadres	**Art. 3.-** [1] Le Conseil communal définit les fonctions de cadres. Celles-ci sont détaillées dans le règlement	**Art. 3.-**

	d'application. [2] Il leur octroie les moyens nécessaires à l'accomplissement de leurs missions, notamment dans le domaine de la conduite du personnel. [3] La situation des cadres est décrite dans le règlement d'application du conseil Communal. [4] La qualité de cadre est mentionnée dans la lettre d'engagement.	[3] La situation des cadres est décrite dans le règlement d'application du ~~conseil~~ Conseil ~~Communal~~communal.
CHAPITRE II : RAPPORTS DE TRAVAIL		
A. Création des rapports de service		
Compétence	**Art. 4.-** [1] L'engagement, la nomination, la mutation, la promotion, la mesure disciplinaire et le licenciement sont du ressort du Conseil communal. [2] Est réservé l'engagement du personnel en formation au sens de l'article 2 al. 2 ainsi que celui du personnel hors effectif qui est du ressort des directions concernées.	**Accepté sans modification.**
Conditions d'engagement et de nomination	**Art. 5.-** [1] Seules les personnes qui ont les aptitudes professionnelles et les qualités personnelles nécessaires à l'exercice de la fonction peuvent être engagées, respectivement nommées. [2] Le fait de remplir les conditionsfixées pour l'accessibilité à une fonction ne confère aucun droit à un engagement ou à une nomination.	**Accepté sans modification.**
Priorités à l'engagement	**Art. 6.-** [1] Les postes sont annoncés, par ordre de priorité : a) la mobilité interne, b) les mesures d'insertion professionnelle, c) la voie de mise au concours ordinaire. [2] L'article 5 est réservé, sauf exception expresse du Conseil communal. [3] Exceptionnellement, un engagement peut intervenir sous la forme d'un appel adressé à une personne	**Art. 6.-** [1] Les postes sont annoncés, par ordre de priorité : a) la mobilité interne, b) les mesures d'insertion professionnelle, c) la voie de mise au concours ~~ordinaire~~ public. [2] L'article 5 est réservé, sauf exception expresse du Conseil communal. [3] Exceptionnellement, un engagement peut intervenir sous la forme d'un appel adressé à une personne

	appartenant déjà à l'administration ou étrangère à celle-ci.	appartenant déjà à l'administration ou étrangère à celle-ci.
Conditions particulières	**Art. 7.-** [1] L'engagement et la nomination peuvent être subordonnés à des conditions particulières telles que l'âge, la situation personnelle ou la santé. Un certificat médical peut être demandé. [2] Ils peuvent dépendre d'exigences professionnelles en relation avec la fonction ou du résultat d'un examen ou d'un stage. [3] Sont réservées les conditions découlant des législations fédérale et cantonale pour les fonctions régies par elles. Les cas d'incompatibilité sont décrits dans le règlement application du conseil Communal.	**Art. 7.-** [1] ~~L'engagement et la nomination peuvent être subordonnés à des conditions particulières telles que l'âge, la situation personnelle ou la santé.~~ L'engagement et la nomination peuvent dépendre d'exigences professionnelles en relation avec la fonction ou du résultat d'un examen ou d'un stage. [2] ~~Un certificat médical peut être demandé.~~ ~~Ils peuvent dépendre d'exigences professionnelles en relation avec la fonction ou du résultat d'un examen ou d'un stage.~~ [3] Sont réservées les conditions découlant des législations fédérale et cantonale pour les fonctions régies par elles. Les cas d'incompatibilité sont décrits dans le règlement application du ~~conseil~~ Conseil ~~Communal~~communal.
Engagement provisoire	**Art. 8.-** [1] La nomination est précédée d'un engagement provisoire d'une durée d'un an qui constitue la période probatoire ; les trois premiers mois sont considérés comme temps d'essai. [2] La période probatoire peut être abrégée ou supprimée lorsque l'autorité de nomination l'estime justifié. [3] Si la nomination dépend de la réussite d'un examen, la période probatoire peut être prolongée enconséquence. [4] Si, à la suite d'une évaluation des prestations, il existe un doute sur la capacité de la personne à assumer sa fonction, la période probatoire peut être prolongée de six mois au plus. Si les doutes sont liés à des raisons de santé, la période probatoire peut être étendue jusqu'à deux ans au plus. [5] La mutation et la promotion à une fonction nouvelle sont soumises aux mêmes règles que la nomination.	**Accepté sans modification.**
Mutation	**Art. 9.-** [1] Lorsque les circonstances l'exigent, notamment	**Art. 9.-** [1] Lorsque les circonstances l'exigent, notamment

	en cas de réorganisation d'un service ou de suppression d'un poste, un membre du personnel peut faire l'objet d'une mutation temporaire ou définitive. [2] En pareil cas, sa collocation est garantie, mais non les éventuelles indemnités liées à la fonction. [3] Des mesures de formation ou de recyclage professionnel doivent être offertes pour lui permettre une meilleure adaptation à sa nouvelle fonction. [4] Dans ces deux cas, l'art. 8 al. 5 ne s'applique pas.	en cas de réorganisation d'un service ou de suppression d'un poste, ~~un membre du personnel~~ un-e employé-e peut faire l'objet d'une mutation temporaire ou définitive. [2] En pareil cas, sa collocation est garantie, mais non les éventuelles indemnités liées à la fonction. [3] Des mesures de formation ou de ~~recyclage~~ réorientation professionnelle doivent être offertes pour lui permettre une meilleure adaptation à sa nouvelle fonction. [4] Dans ces deux cas, l'art. 8 al. 5 ne s'applique pas.
B. Fin des rapports de service		
Causes	**Art. 10.-** Les rapports de service prennent fin par : a) le décès, b) la suppression de poste, sous réserve d'une mutation, c) la retraite, d) l'invalidité, e) la fin conventionnelle des rapports de travail, f) la démission, g) le licenciement ordinaire, h) le licenciement extraordinaire.	**Accepté sans modification.**
Suppression de poste	**Art. 11.-** [1] Lorsqu'un poste est supprimé, le Conseil communal peut mettre fin aux rapports de service moyennant un avertissement écrit transmis au collaborateur ou à la collaboratrice concerné-e au plus tard six mois à l'avance (pour la fin d'un mois). [2] Le Conseil communal prend toutes me ures utiles pour offrir au membre du personnel concerné un emploi de nature équivalente au service de la Ville, d'une autre collectivité publique, d'une institution paraétatique ou d'une entreprise privée. [3] Si la démarche entreprise par le Conseil communal a pour effet de faire perdre au membre du personnel déjà nommé son statut de droit public, une indemnité égale à trois mois de traitement lui est versée. [4] Si aucun poste ou fonction ne peut être proposé, ou si	**Art. 11.-** [1] Lorsqu'un poste est supprimé, le Conseil communal peut mettre fin aux rapports de service moyennant un avertissement écrit transmis au collaborateur ou à la collaboratrice concerné-e au plus tard six mois à l'avance (pour la fin d'un mois). [2] Le Conseil communal prend toutes mesures utiles pour offrir au membre du personnel concerné un emploi de nature équivalente au service de la Ville, d'une autre collectivité publique, d'une institution paraétatique ou d'une entreprise privée. [3] Si la démarche entreprise par le Conseil communal a pour effet de faire perdre ~~au membre du personnel~~ à la personne déjà nommé-e son statut de droit public, une indemnité égale à trois mois de traitement lui est versée.

	l'intéressé-e a un motif fondé de refuser le poste ou la fonction qui lui est offert, une indemnité supplémentaire de trois mois au plus lui est allouée en sus de l'indemnité prévue à l'alinéa 3. Dans cette situation, le contrat est résilié. 5 Le Conseil communal fixe le montant de l'indemnité en tenant compte de l'âge de l'intéressé-e et de la durée de son activité au service de la Ville. 6 La décision par laquelle l'autorité de nomination supprime un poste n'est pas susceptible de recours.	4 Si aucun poste ou fonction ne peut être proposé, ou si l'intéressé-e a un motif fondé de refuser le poste ou la fonction qui lui est offert, une indemnité supplémentaire de trois mois au plus lui est allouée en sus de l'indemnité prévue à l'alinéa 3. Dans cette situation, le contrat est résilié. 5 ~~Le Conseil communal fixe le montant de l'indemnité en tenant compte de l'âge de l'intéressé-e et de la durée de son activité au service de la Ville.~~ 6 La décision par laquelle l'autorité de nomination supprime un poste n'est pas susceptible de recours.
Mise à la retraite	**Art. 12.-** 1 Les membres du personnel sont mis d'office à la retraite à la fin du mois au cours duquel : - Ils atteignent l'âge fixé par le droit fédéral pour l'ouverture du droit à une rente de vieillesse simple ; ou - Ils atteignent l'âge fixé par prévoyance.ne pour le personnel soumis aux dispositions du plan PPP. 2 A titre exceptionnel, les rapports de service peuvent être prolongés au-delà de l'âge-terme, selon les besoins de l'employeur.	**Art. 12.-** 1 Les membres du personnel sont mis d'office à la retraite à la fin du mois au cours duquel : - Elles ou ils atteignent l'âge fixé par le droit fédéral pour l'ouverture du droit à une rente de vieillesse simple ; ou - Elles ou ils atteignent l'âge fixé par prévoyance.ne ~~pour le personnel soumis aux dispositions du plan PPP~~ conformément au plan d'assurance auquel elles ou ils sont affiliés. 2 A titre exceptionnel, les rapports de service peuvent être prolongés au-delà de l'âge-terme, selon les besoins de l'employeur.
Invalidité	**Art. 13.-** 1 L'octroi d'une rente entière d'invalidité en application de la loi fédérale sur l'assurance-invalidité (LAI), du 19 juin 1959, met fin aux rapports de service. 2 S'il s'agit d'une rente partielle, le contrat d'engagement est adapté aux nouvelles circonstances, voire résilié si les conditions de l'art. 15 al. 5 du présent statut sont réunies.	**Accepté sans modification.**
Termes et délais	**Art. 14.-** 1 La démission ou le licenciement peut être signifié, par lettre recommandée, avec un préavis de sept jours durant les trois premiers mois, puis d'un mois durant la	**Art. 14.-**

	première année et de trois mois dès la deuxième année de service, pour la fin d'un mois. Dès la cinquième année de service, un préavis de six mois est exigé pour les cadres selon le règlement d'application. [2] Les années sont comptées dès le début de l'activité du membre du personnel concerné au service de la Ville, y compris, le cas échéant, la période durant laquelle il aurait été engagé pour une durée déterminée. Les périodes de formation au sein de la Ville ne sont toutefois pas prises en compte. [3] En cas de démission et si les exigences du service le permettent, le Conseil communal peut accepter un délai plus court. [4] Lorsque la bonne marche de l'administration l'exige, le Conseil communal peut ordonner que l'activité soit interrompue dans un délai plus court, voire immédiatement ; les rapports de service, notamment le droit à la rémunération, subsistent cependant jusqu'à la date pour laquelle le licenciement ou la démission a été notifié.	[2] Les années sont comptées dès le début de l'activité ~~du membre du personnel~~ de la personne concernée au service de la Ville, y compris, le cas échéant, la période durant laquelle ~~il~~ elle aurait été engagée pour une durée déterminée. Les périodes de formation au sein de la Ville ne sont toutefois pas prises en compte
Licenciement ordinaire	**Art. 15.-** [1] Le licenciement ordinaire peut être prononcé dans les délais prévus à l'art. 14. [2] Durant la période probatoire, les dispositions du Code des obligations s'appliquent par analogie. [3] Dès la nomination, le licenciement ne peut être prononcé que pour un motif fondé, à savoir si des raisons d'inaptitude, de prestations insuffisantes, de manquements graves ou répétés aux devoirs de service ou d'autres raisons graves ne permettent plus la poursuite des rapports de service. [4] L'article 336c CO s'applique par analogie. [5] Le licenciement peut aussi être prononcé si, après écoulement des délais prévus à l'article 336c CO, le membre du personnel est, sans faute de sa part, (encas de	**Art. 15.-** [5] Le licenciement peut aussi être prononcé si, après écoulement des délais prévus à l'article 336c CO, ~~le membre du personnel~~ l'employé-e est, sans faute de sa part, (en cas de maladie, d'accident ou d'invalidité) dans

	maladie, d'accident ou d'invalidité) dans l'incapacité d'accomplir sa fonction.	l'incapacité d'accomplir sa fonction.
Avertissement	**Art. 16.-** Lorsque les faits reprochés dépendent de la volonté du membre du personnel, la direction de celui-ci doit au préalable l'en avertir par écrit, après l'avoir entendu, et lui fixer un délai raisonnable pour s'améliorer. Il lui en suggère autant que possible lesmoyens.	**Art. 16.-** Lorsque les faits reprochés dépendent de la volonté ~~du membre du personnel~~de l'employé-e, ~~le~~ son dicastère ~~de celui-ci~~ doit au préalable l'en avertir par écrit, après l'avoir entendu-e, et lui fixer un délai raisonnable pour s'améliorer. Il lui en suggère autant que possible les moyens.
Licenciement extraordinaire	**Art. 17.-** En cas de violation grave des devoirs de service, le Conseil communal peut, après avoir entendu le membre du personnel, prononcer son licenciement avec effet immédiat sans avertissement préalable.	**Art. 17.-** En cas de violation grave des devoirs de service, le Conseil communal peut, après avoir entendu ~~le membre du personnel~~ la personne, prononcer son licenciement avec effet immédiat sans avertissement préalable.
CHAPITRE III : **DEVOIRS DU PERSONNEL**		
A. Généralités		
En général	**Art. 18.-** [1] Le personnel doit accomplir son travail avec diligence, conscience professionnelle, loyauté et fidélité à son employeur. [2] Il s'engage à servir en toutes circonstances les intérêts de la commune et du service public. Il se montre aimable, serviable et observe un comportement confessionnellement neutre. [3] Le Conseil communal désigne les fonctions dont les titulaires doivent s'abstenir de tout signe religieux ostentatoire en raison de leurs contacts avec le public. Pour les autres fonctions, sont autorisés les signes religieux qui n'entravent pas la bonne marche du service.	**Art. 18.-** [1] Le personnel est tenu de respecter dans l'accomplissement de ses missions et prestations les garanties constitutionnelles de l'Etat de droit ~~les principes de l'Administration~~, notamment les principes de la dignité humaine, de l'égalité et de la non-discrimination. [2] Le personnel doit accomplir son travail avec diligence, conscience professionnelle, loyauté et fidélité à son employeur. [3] Il s'engage à servir en toutes circonstances les intérêts de la commune et du service public. Il se montre aimable, serviable et communique de façon inclusive et respectueuse d'autrui, en utilisant les formes masculine et féminine. Il est tenu d'observer un comportement confessionnellement neutre. [4] Le Conseil communal désigne les fonctions dont les titulaires doivent s'abstenir de tout signe religieux ostentatoire en raison de leurs contacts avec le public.

		Pour les autres fonctions, sont autorisés les signes religieux qui n'entravent pas la bonne marche du service.
Dans le cadre du service	**Art. 19.-** [1] Chaque membre du personnel assume personnellement son travail avec efficacité, en fournissant des prestations de qualité. Il se conforme à son cahier des charges, aux ordres de service ainsi qu'aux instructions de ses supérieur-e-s hiérarchiques. Il se soumet aux mesures de sécurité et de contrôle. [2] Le personnel doit se montrer solidaire et se suppléer en cas d'absence, d'empêchement ou de travail exceptionnel, selon les directives de ses supérieur-e-s hiérarchiques, sans pouvoir prétendre de ce fait à un dédommagement ou à une augmentation de traitement. [3] En cas de nécessité, un membre du personnel peut être appelé provisoirement et pour autant que ses capacités le lui permettent, à effectuer un travail autre que celui pour lequel il a été engagé.	**Art. 19.-** [1] Chaque membre du personnel assume personnellement son travail avec efficacité, en fournissant des prestations de qualité. Elle ou il se conforme à son cahier des charges, aux ordres de service ainsi qu'aux instructions de ses supérieur-e-s hiérarchiques~~. Il~~ et se soumet aux mesures de sécurité et de contrôle. [2] Le personnel doit se montrer solidaire et se suppléer en cas d'absence, d'empêchement ou de travail exceptionnel, selon les directives de ses supérieur-e-s hiérarchiques, sans pouvoir prétendre de ce fait à un dédommagement ou à une augmentation de traitement. [3] En cas de nécessité, un membre du personnel peut être appelé provisoirement et pour autant que ses capacités le lui permettent, à effectuer un travail autre que celui pour lequel elle ou il a été engagé.
Tâches des supérieur-e-s hiérarchiques	**Art. 20.-** [1] Les supérieur-e-s hiérarchiques sont tenus de donner des instructions suffisantes à leurs subordonné-e-s, d'assurer le suivi et la bonne exécution du travail. [2] Ils encouragent leur esprit d'initiative et examinent leurs suggestions et leurs requêtes. [3] Ils sont responsables des actes accomplis conformément aux instructions qu'ils ontdonnées.	**Art. 20.-** [1] Les supérieur-e-s hiérarchiques sont tenu-e-s de donner des instructions suffisantes à leurs subordonné-e-s, d'assurer le suivi et la bonne exécution du travail. [2] Ils et elles encouragent leur esprit d'initiative et examinent leurs suggestions et leurs requêtes. [3] Ils et elles sont responsables des actes accomplis conformément aux instructions ~~qu'ils ont~~ données.
Interdiction du harcèlement sur le lieu de travail	**Art. 21.-** [1] Le personnel est tenu de s'abstenir de tout comportement constitutif de harcèlement psychologique, sexuel ou de toute autre attitude susceptible de porter atteinte à la personnalité de leurs collègues. - [2] Le Conseil communal met en place des mesures de prévention et de résolution des conflits.	**Art. 21.-** [1] Le personnel est tenu de s'abstenir de tout comportement constitutif de harcèlement psychologique, sexuel ou de toute autre attitude susceptible de porter atteinte à la personnalité de ~~leurs~~ ses collègues. [2] Compte tenu de leurs responsabilités d'encadrement et de protection de la santé du personnel, les supérieur-e-s hiérarchiques doivent se montrer exemplaires dans la conduite de leur personnel. [3] Le Conseil communal met en place des mesures de

		prévention et de résolution des conflits.
Outillage et matériel	**Art. 22.-** [1] Le personnel doit prendre le plus grand soin de l'outillage, des machines, des véhicules, du matériel et des installations qui leur sont confiés. [2] Il leur est interdit de les utiliser sans autorisation à des fins étrangères au service.	**Art. 22** [1] Le personnel doit prendre le plus grand soin de l'outillage, des machines, des véhicules, du matériel et des installations qui ~~leur~~ lui sont confiés. [2] Il ~~leur~~ lui est interdit de les utiliser sans autorisation à des fins étrangères au service.
Utilisation des ressources techniques	**Art. 23.-** [1] L'utilisation des ressources techniques doit être conforme aux devoirs généraux des membres du personnel, à savoir l'accomplissement du travail avec diligence, conscience professionnelle, loyauté et fidélité à l'employeur. [2] Le personnel utilise conformément aux directives définies par le Conseil communal les ressources suivantes : a) les ordinateurs, b) la messagerie, c) internet, d) le téléphone, e) le téléfax, f) les photocopieuses et les imprimantes.	**Art. 23.-** [1] L'utilisation des ressources techniques, informatiques et technologiques doit être conforme aux devoirs généraux des membres du personnel, à savoir l'accomplissement du travail avec diligence, conscience professionnelle, loyauté et fidélité à l'employeur. [2] Le personnel utilise conformément aux directives définies par le Conseil communal les ressources mises à sa disposition.
Transport du personnel **Article supplémentaire. Numérotation des articles à corriger.**		**Art. 24.-** [1]Le Conseil communal met en oeuvre une politique de transport basée autant que possible sur la mobilité douce et les transports publics collectifs. Il peut mettre à disposition du personnel des véhicules de fonction. [2] Le Conseil communal règle l'utilisation de véhicules de fonction en privilégiant des objectifs de durabilité et d'utilisation partagée.
Examen médical	**Art. 24.-** A la demande du Service des ressources humaines, un membre du personnel peut être soumis à un examen médical.	**Accepté sans modification.**

Affiliations obligatoires	**Art. 25.-** Le personnel est affilié à prévoyance.ne et assuré pour la perte de gain en cas de maladie auprès de la Caisse-maladie du personnel communal.	**Accepté sans modification.**
Uniformes et vêtements de travail du personnel	**Art. 26.-** [1] Le port d'un uniforme ou d'insignes de service peut être prescrit à certaines catégories du personnel. [2] Le Conseil communal met à disposition les équipements de protection individuelle nécessaires. [3] Le/la responsable du dicastère concerné arrête les conditions auxquelles uniformes, insignes et équipements sont remis aux membres de personnel qui ont l'obligation de les porter.	**Art. 26.-** [3] Le ou la responsable du dicastère concerné arrête les conditions auxquelles uniformes, insignes et équipements sont remis aux membres de personnel qui ont l'obligation de les porter.
Secret de fonction	**Art. 27.-** [1] Le personnel est tenu de garder le secret sur tout ce qui a trait à des informations ou à des documents dont il a eu connaissance dans l'exercice de sa fonction. [2] Il lui est également interdit de communiquer à des tiers ou de conserver en dehors des besoins du service, en original ou en copie, des documents de service. [3] Ces obligations subsistent après la fin des rapports de service.	**Accepté sans modification.**
Déposition en qualité de témoin	**Art. 28.-** [1] Le membre du personnel entendu en qualité de témoin ne peut déposer sur des faits dont il a eu connaissance dans le cadre de son travail qu'avec l'autorisation du Conseil communal. Cette autorisation demeure nécessaire après la cessation des rapports de service. [2] Les mêmes règles s'appliquent à la production de pièces officielles et à la remise d'attestations. [3] Aucune sanction disciplinaire ni licenciement ne peut être prononcé du fait de déclarations faites dans le cadre d'un témoignage, sauf en cas de faux témoignage.	**Art. 28.-** [1] Le membre du personnel entendu en qualité de témoin ne peut déposer sur des faits dont il ou elle a eu connaissance dans le cadre de son travail qu'avec l'autorisation du Conseil communal. Cette autorisation demeure nécessaire après la cessation des rapports de service.
Devoir de signaler	**Art. 29.-** [1] Le membre du personnel qui acquiert dans	**Art. 29.-** [1] Le membre du personnel qui acquiert dans

	l'exercice de ses fonctions la connaissance d'une infraction se poursuivant d'office en informe sa direction, laquelle avise le ministère public conformément aux législations fédérale et cantonale. [2] Les supérieur-e-s hiérarchiques sont tenus de signaler à la direction dont ils relèvent, les faits punissables ou préjudiciables aux intérêts de la commune, commis par leurs subordonné-e-s dans l'accomplissement de leurs fonctions. [3] Le membre du personnel qui fait l'objet d'une poursuite pour un crime ou un délit susceptible de porter préjudice au bon fonctionnement et à la réputation de l'employeur en informe sa hiérarchie.	l'exercice de ses fonctions la connaissance d'une infraction se poursuivant d'office en informe sa direction, laquelle avise le ministère public conformément aux législations fédérale et cantonale. [2] Les supérieur-e-s hiérarchiques sont tenu-e-s de signaler à la direction dont ils relèvent, les faits punissables ou préjudiciables aux intérêts de la commune, commis par leurs subordonné-e-s dans l'accomplissement de leurs fonctions. [3] Le membre du personnel qui fait l'objet d'une procédure pénale pour un crime ou un délit susceptible de porter préjudice au bon fonctionnement et à la réputation de l'employeur en informe sa hiérarchie.
Charge publique ou syndicale	**Art. 30.-** [1] Le membre du personnel qui exerce une charge publique ou syndicale avant son entrée en fonction ou qui entend se porter candidat à une telle fonction doit en avertir sa hiérarchie qui avise le Conseil communal. Celui-ci ne peut s'y opposer que pour des motifs tenant à la bonne marche de l'administration. [2] Le Conseil communal règle les absences et les congés des membres du personnel occupant une charge publique ou syndicale. [3] Sont réservées les dispositions cantonales et communales relatives aux incompatibilités.	**Accepté sans modification.**
Activité accessoire	**Art. 31.-** [1] Le membre du personnel ne peut avoir une occupation accessoire qui serait inconciliable avec sa situation officielle ou les devoirs de sa charge, nuirait à sa santé ou à sa fonction, ou constituerait une concurrence inadmissible. [2] L'exercice d'une occupation accessoire rémunérée est soumis à l'autorisation préalable du Conseil communal. [3] Le collaborateur doit faire une demande par écrit.	**Art. 31.-** [1] ~~Le membre du personnel~~ L'employé-e ne peut avoir une occupation accessoire qui serait inconciliable avec sa situation officielle ou les devoirs de sa charge, nuirait à sa santé ou à sa fonction, ou constituerait une concurrence inadmissible. [2] L'exercice d'une occupation accessoire rémunérée est soumis à l'autorisation préalable du Conseil communal. [3] Le collaborateur ou la collaboratrice doit faire une demande par écrit.

Situation financière	**Art. 32.-** [1] Les titulaires de fonctions à responsabilités financières ou participant à l'attribution de travaux ou de mandats à des tiers peuvent être tenus de fournir régulièrement des informations sur leur situation pécuniaire. S'ils sont menacés de saisie, ils doivent en informer sans délai leur direction. [2] Le membre du personnel n'est pas autorisé à céder à des tiers ses créances à l'égard de la Commune.	**Art. 32.-** [1] Les titulaires de fonctions à responsabilités financières ou participant à l'attribution de travaux ou de mandats à des tiers peuvent être tenu-e-s de fournir régulièrement des informations sur leur situation pécuniaire. Si elles ou ils sont menacés de saisie, elles ou ils doivent en informer sans délai leur direction. [2] ~~Le~~ Un-e membre du personnel n'est pas autorisé à céder à des tiers ses créances à l'égard de la Commune.
Domicile	**Art. 33.-** Lorsque les exigences du service ou de la fonction le justifient, le Conseil communal peut imposer à certains membres du personnel d'être domiciliés sur le territoire communal ou dans un rayon limité.	**Art. 33.-** Lorsque les exigences du service ou de la fonction le justifient, le Conseil communal peut imposer à certain-e-s membres du personnel d'être domicilié-e-s sur le territoire communal ou dans un rayon limité.
Interdiction d'accepter des dons et autres avantages	**Art. 34.-** [1] Il est interdit au personnel de solliciter, d'accepter ou de se faire promettre pour lui ou pour autrui, en raison de sa situation officielle, des dons ou autres avantages. Les présents d'usage de peu de valeur, tels que définis par le Conseil communal, sont réservés. [2] Il lui est également interdit de prendre un intérêt pécuniaire direct ou indirect aux soumissions, adjudications ou ouvrages de la commune.	**Accepté sans modification.**
B. Sanctions disciplinaires et responsabilité civile		
Procédure disciplinaire	**Art. 35.-** [1] Le membre du personnel qui enfreint ses obligations est passible d'une sanction disciplinaire. [2] S'il l'estime nécessaire, le Conseil communal peut ordonner l'ouverture d'une enquête disciplinaire. [3] Le Conseil communal peut confier l'enquête à une commission interne ou à un tiers extérieur à l'administration désigné par lui.	**Accepté sans modification.**
Suspension provisoire	**Art. 36.-** [1] Lorsque la bonne marche de l'administration l'exige, le Conseil communal peut, par mesure préventive, ordonner à un membre du personnel de suspendre	**Art. 36.-**

	immédiatement son activité. [2] Si la suspension est motivée par l'ouverture d'une enquête pour faute grave, elle peut être accompagnée de la suppression totale ou partielle du traitement. [3] Si la suspension se révèle ensuite injustifiée, le membre du personnel a droit au traitement dont il avait été privé, avec intérêts moratoires.	[3] Si la suspension se révèle ensuite injustifiée, le membre du personnel a droit au traitement dont il ou elle avait été privé, avec intérêts moratoires.
Sanctions disciplinaires	**Art. 37.-** [1] Si la faute commise ne justifie pas qu'il soit mis fin aux rapports de service en application des art. 15 et suivants, le Conseil communal peut infliger l'une des sanctions suivantes : - le blâme; - la mise à pied avec ou sans réduction ou suppression de traitement ; · - le déplacement dans une autre fonction avec ou sans réduction de traitement; - le blocage salarial ; - la rétrogradationavec diminution de la rémunération. [2] Ces sanctions ne peuvent être cumulées; chaque sanction peut en revanche être accompagnée d'un avertissement et d'une menace de licenciement. [3] Le blâme, ainsi que l'avertissement, peuvent être prononcés par un membre du Conseil communal.	**Art. 37.-** [1] Si la faute commise ne justifie pas qu'il soit mis fin aux rapports de service en application des art. 15 et suivants, le Conseil communal peut infliger l'une des sanctions suivantes : - le blâme; - la mise à pied avec ou sans réduction ou suppression de traitement ; · - le déplacement dans une autre fonction avec ou sans réduction de traitement; - le blocage salarial ; - la rétrogradationavec diminution de la rémunération. [2] Dans une situation de harcèlement avéré, si la personne mise en cause est un-e supérieur-e hiérarchique la gravité de la faute est accrue. [3] Ces sanctions ne peuvent être cumulées; chaque sanction peut en revanche être accompagnée d'un avertissement et d'une menace de licenciement. [4] Le blâme, ainsi que l'avertissement, peuvent être prononcés par un membre du Conseil communal.
Droit d'être entendu et voies de recours	**Art. 38.-** [1] Aucune sanction disciplinaire ne pourra être prise sans que le membre du personnel concerné n'ait été entendu. [2] Les sanctions doivent être communiquées au membre du personnel concerné par décision motivée et sont susceptibles de recours conformément à l'art. 77 du présent	**Accepté sans modification.**

	statut.	
Prescription	**Art. 39.-** [1] La procédure disciplinaire se prescrit par cinq ans dès le jour où l'acte a été commis.	**Accepté sans modification.**
Effet de l'action en justice	**Art. 40.-** [1] En cas d'action en justice, la procédure disciplinaire peut être suspendue jusqu'à clôture de cette action. [2] Le Conseil communal peut toutefois ordonner la suspension préventive du membre du personnel concerné conformément à l'art. 36 du présent statut. [3] Que l'action se termine par un non-lieu, une condamnation, un acquittement, un arrangement ou un déboutement, une sanction disciplinaire peut toujours être prononcée.	**Accepté sans modification.**
Responsabilité civile et réparation du dommage	**Art. 41.-** [1] La responsabilité civile des membres du personnel est régie par les dispositions de la loi cantonale sur la responsabilité des collectivités publiques et de leurs agents, du 26 juin 1989. [2] La réparation même totale d'un dommage n'exclut pas l'engagement de procédures disciplinaire ou pénale. [3] Le Conseil communal peut compenser la rémunération pour la part dépassant le minimum vital, jusqu'à due concurrence avec le dommage causé intentionnellement à la Ville.	**Accepté sans modification.**
CHAPITRE IV : DROITS DU PERSONNEL		
A. Rémunération		
Principes	**Art. 42.-** [1] La rémunération est fixée par le Conseil général. [2] Elle comprend le traitement de base, l'indexation, et les augmentations salariales, cas échéant le supplément de traitement, ainsi que les éventuelles allocations et indemnités. [3] Le traitement initial est fixé dans les limites de la classe de fonction correspondant au poste en cause, en tenant	**Accepté sans modification.**

	compte 11otamment de l'âge de la personne candidate, des années consacrées à l'éducation des enfants et des années accomplies dans la profession, de la formation et d'autres types d'expériences professionnelles acquises, jugées utiles au poste. Il peut être aussi tenu compte de la situation du marché du travail. [4] Le principe d'attribution des échelons et de promotion est précisé dans le règlement d'application.	
Indemnités	**Art. 43.-** [1] Les indemnités sont fixées par le Conseil communal.	**Accepté sans modification.**
Droit à la rémunération a) **en cas de service**	**Art. 44.-** [1] Le droit à la rémunération est complet pendant le service militaire obligatoire, le service civil, le service de protection civile et le Service de la Croix-Rouge. Les périodes auxquelles un membre du personnel est astreint en raison d'une faute de sa part ne sont pas indemnisées. [2] Les prestations des caisses de compensation pour perte de gain sont acquises à la Ville.	**Accepté sans modification.**
b) **en cas de maladie ou d'accident**	**Art. 45.-** [1] En cas d'absence totale ou partielle provoquée par la maladie ou par un accident non professionnel, le droit au traitement brut, sous déduction des prestations d'assurance versées à titre de perte de gain, est de 730 jours. [2] Toutefois, pour chaque cas de maladie ou d'accident non professionnel, ces prestations seront diminuées de celles versées au cours de la période de trois ans précédant immédiatement la nouvelle absence. [3] En cas d'accident non professionnel les prestations de la Ville seront au moins égales à celles déterminées par la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA). Dans tous les cas, les prestations de la Ville seront réduites des montants retenus par l'assureur au titre de faute grave ou en cas d'hospitalisation. [4] En cas d'absence due à un accident professionnel ou une	**Art. 45.-**

	maladie professionnelle, le traitement complet est dû jusqu'à la fin de l'incapacité de travail ou jusqu'à l'octroi d'une rente par l'Office de l'assurance-invalidité. [5] Le Conseil communal détermine la mesure dans laquelle seront déduites du traitement les prestations versées au membre du personnel par l'assurance militaire ou par une assurance dont les primes ont été prises en charge, en totalité ou en partie, par l'employeur. [6] Le membre du personnel peut être appelé à céder à la Ville, à due concurrence, ses droits contre des tiers responsables de l'accident ou de la maladie. [7] Le collaborateur a un devoir d'information en cas d'absence pour raison de maladie ou accident.	[7] Le collaborateur ou la collaboratrice a un devoir d'information en cas d'absence pour raison de maladie ou accident.
c) **congé de maternité**	**Art. 46.-** [1] Un congé de maternité d'une durée de quatre mois, six mois en cas de naissance multiple, avec maintien du traitement, est accordé à la mère qui accouche.	**Art. 46.-** [1] Un congé de maternité d'une durée de quatre mois, six mois en cas de naissance multiple, avec maintien du traitement, est accordé à la mère qui accouche. [2] Le congé maternité débute le jour de l'accouchement.
d) **allaitement**	**Art. 47**.- [1] Le temps consacré à l'allaitement durant les heures de travail au cours de la première année de l'enfant est compté comme temps de travail dans la mesure et selon les modalités fixées par le Conseil communal.	**Art. 47**.- [1] Le temps consacré à l'allaitement durant les heures de travail au cours de la première année de l'enfant est compté comme temps de travail dans la mesure et selon les modalités fixées par le Conseil communal.
e) **congé d'adoption**	**Art. 48.-** [1] Lorsqu'un enfant est accueilli en vue d'adoption, un congé de quatre mois avec maintien du traitement est accordé à la mère ou au père. [2] Si tous deux sont membres du personnel communal, le congé de paternité de vingt jours prévus à l'art. 49 s'ajoute au congé d'adoption. Ces congés peuvent à leur demande être partagés entre les parents.	**Accepté sans modification.**
f) **congé de**	**Art. 49.-** [1] En cas de naissance d'un enfant, le père a droit à	**Accepté sans modification.**

paternité	un congé de vingt jours avec maintien du traitement. En cas de naissance multiple, le père a droit à un congé de trente jours avec maintien dutraitement. 2 Le congé est à prendre dans un délai de deux ans dès la naissance de l'enfant ou l'accueil d'un enfant en vue d'adoption. Il peut être pris par journées séparées.	
Règle commune	**Art. 50.-** 1 Le congé de maternité, le congé de paternité et le congé d'adoption ne peuvent faire l'objet d'un versement en espèces.	**Art. 50.-** 1 -Le congé de maternité, le congé de paternité et le congé d'adoption ne peuvent faire l'objet d'un versement en espèces.
Gratification pour années de service	**Art. 51.-** 1 Le membre du personnel reçoit une gratification calculée comme suit, sous réserve d'une décision contraire du Conseil communal : a) après 10 ans de service ininterrompu, un quart du traitement mensuel, b) après 20 ans de service ininterrompu, un traitement mensuel, c) après 30 ans de service ininterrompu, un traitement mensuel, après 40 ans de service, un traitement mensuel. 2 Le traitement pris en compte correspond à une mensualité de traitement, majorée le cas échéant des allocations de renchérissement, à l'exclusion des autres allocations et indemnités. Le montant versé est arrondi aux cent francs supérieurs. 3 En cas de variation du taux d'occupation au cours de l'activité, le traitement déterminant est calculé en fonction du taux moyen. 4 Le membre du personnel prenant une retraite anticipée ou mis à la retraite pour cause d'âge ou d'invalidité après trente et un ans de service et avant d'avoir atteint quarante ans de service reçoit une gratification équivalente à un dixième du montant calculé selon l'alinéa précédent pour chaque année complète de service accomplie en plus des trente	**Accepté sans modification.**

	premières. Le montant versé estarrondi aux cent francs supérieurs. [5] La gratification peut être convertie en vacances, totalement ou partiellement, à raison d'un jour de vacances pour un vingt-deuxième du traitement mensuel.	
Formation continue	**Art. 52.-** [1] Le Conseil communal favorise la formation continue du personnel communal. [2] Le membre du personnel peut être tenu de suivre des cours de formation ou de perfectionnement professionnel. [3] Les frais de participation aux cours rendus obligatoires et le temps consacré sont à la charge de la Ville. [4] Pour les autres cours, la prise en charge financière et la durée d'emploi compensatoire sont fixées par le Conseil communal.	**Accepté sans modification.**
Remplacement dans une fonction supérieure	**Art. 53.-** Le membre du personnel qui assume l'intérim dans une fonction supérieure, reçoit dès le trente et unième jour une indemnité de compensation fixée par le Conseil communal.	**Accepté sans modification.**
Récompense pour services spéciaux	**Art. 54.-** Le Conseil communal peut récompenser les services spéciaux, efforts particuliers et propositions innovantes d'un membre du personnel ou des membres de l'équipe impliqués.	**Art. 54.-** Le Conseil communal peut récompenser les services spéciaux, efforts particuliers et propositions innovantes d'un membre du personnel ou des membres de l'équipe impliqué-e-s.
Inventions	**Art. 55.-** Les dispositions du droit civil s'appliquent aux inventions faites par les membres du personnel dans l'accomplissement de leur travail.	**Accepté sans modification.**
Allocation de retraite	**Art. 56.-** [1] En cas de départ à la retraite entre l'âge de 58 ans et une année pleine avant l'âge donnant droit au versement de la rente de vieillesse AVS, il est versé sur le compte de prévoyance du membre du personnel concerné une allocation unique équivalant au maximum à la rente annuelle AVS complète en vigueur. [2] Le droit à l'allocation de retraite est fonction de l'ancienneté et du taux d'activité de l'intéressé-e.	**Accepté sans modification.**

	[3] Les modalités du droit à l'allocation de retraite sont fixées par le Conseil communal.	
Allocation de décès	**Art. 57**.- [1] En cas de décès d'un membre du personnel marié, lié par un partenariat enregistré ou vivant en concubinage depuis cinq ans au moins, la rémunération est servie à la conjointe ou au conjoint, partenaire, concubine ou concubin survivants à partir du jour du décès, pour un mois encore et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore. [2] En l'absence de conjoint-e, de partenaire ou de concubin-e survivants, l'allocation est due, cas échéant, aux enfants mineurs ou, à défaut, à d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.	**Art. 57**.- [1] En cas de décès d'un membre du personnel marié, lié par un partenariat enregistré ou vivant en concubinage depuis cinq ans au moins, la rémunération est servie à la conjointe ou au conjoint, partenaire, concubine ou concubin survivant-e-s à partir du jour du décès, pour un mois encore et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore. [2] En l'absence de conjoint-e, de partenaire ou de concubin-e survivant-e-s, l'allocation est due, cas échéant, aux enfants mineurs ou, à défaut, à d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.
B. Durée du travail - Congés - Vacances		
Durée du travail et horaires	**Art. 58.-** [1] La durée hebdomadaire moyenne du travail est fixée à 40 heures. [2] Le Conseil communal peut déroger au principe fixé à l'alinéa 1 lorsque la nature de la fonction lejustifie. [3] Le Conseil communal peut annualiser le temps de travail, en accord avec les exigences des services. [4] Les cheffes ou chefs de service arrêtent l'horaire de travail de leur personnel, après avoir consulté celui-ci. [5] A des fins de protection de la santé, le membre du personnel a le droit de se déconnecter des outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail habituel. Sont réservées les fonctions répondant à des horaires de travail spécifiques.	**Accepté sans modification.**
Modulation du temps de travail	**Art. 59.-** Le membre du personnel qui le souhaite peut moduler son temps de travail selon les conditions détaillées dans le règlement d'application.	**Accepté sans modification.**
Adaptation temporaire du taux d'activité		**Art. 59 bis –** Le membre du personnel qui le souhaite peut bénéficier d'une diminution temporaire de son taux d'activité lorsqu'il en fait la demande pour une charge de

Article supplémentaire. Numérotation des articles à corriger		proche aidant ou à la naissance d'un enfant. [2] La diminution ne peut excéder un taux de 20% au plus du taux d'occupation. Le taux d'occupation ne doit toutefois pas devenir inférieur à 50%. [3] La diminution temporaire ne peut excéder une durée de 24 mois. Au terme de l'accord, le membre du personnel retrouve son poste au taux initial. [4] Le Conseil communal peut prononcer des exceptions à l'art. 59 bis al1. Dans ce cas, les raisons de la dérogation font l'objet d'une justification écrite au membre du personnel de la part du Conseil communal.
Télétravail	**Art. 60.-** Une partie du travail peut être effectuée en dehors de la place de travail, selon des modalités définies par le Conseil communal.	**Accepté sans modification**
Jobsharing (Partage de poste)	**Art. 61.-** Le Conseil communal autorise le jobsharing (partage de poste) en fonction des postes et du bon fonctionnement des services.	**Accepté sans modification**
Heures supplémentaires	**Art. 62.-** [1] Lorsque les besoins du service l'exigent, le membre du personnel peut être astreint à des heures de travail supplémentaires, qui doivent être compensées aussitôt que possible par des congés. [2] Sont réputées supplémentaires toutes les heures de travail effectuées sur les ordres de la supérieure ou du supérieur hiérarchique ou qui peuvent être formellement justifiées en plus de la durée réglementaire de son service. [3] Exceptionnellement, les heures supplémentaires peuvent être rétribuées en espèces selon les prescriptions édictées en la matière par le Conseil communal.	**Accepté sans modification**
Règles particulières pour certaines fonctions	**Art. 63.-** [1] Les cadres, définis par le Conseil communal, gèrent librement leur temps de travail. [2] Les dispositions régissant les modalités de l'horaire de travail et le contrôle du temps de travail ne leur sont pas	**Art. 63.-**

	applicables. [3] Les heures de travail qu'ils effectuent en sus de la durée du travail de référence ne donnent droit à aucune compensation financière. La compensation est définie dans le statut des cadres. [4] Le Conseil communal peut cependant prévoir des indemnités.	[3] Les heures de travail qu'ils ou elles effectuent en sus de la durée du travail de référence ne donnent droit à aucune compensation financière. La compensation est définie dans le statut des cadres.
Jours fériés payés	**Art. 64.-** [1] Sont jours fériés pour l'administration communale : le 1er et le 2 janvier, le 1er mars, le Vendredi-Saint, le lundi de Pâques, le 1er mai, le jeudi de l'Ascension et le vendredi qui suit, le lundi de Pentecôte, le 1er août, le lundi du Jeûne fédéral, le 24 décembre, le jour de Noël, le 26 décembre, l'après-midi du 31 décembre. [2] Sont réservées les dispositions spéciales qui régissent les services permanents. [3] Le Conseil communal prend les dispositions utiles pour que les jours de congés payés soient de onze par année au minimum.	**Accepté sans modification**
Services permanents	**Art. 65.-** Pour les membres du personnel assurant des services permanents, le droit à deux jours de congé consécutifs, dont au moins un samedi et un dimanche toutes les quatre semaines, est garanti en remplacement des samedis et dimanches.	**Accepté sans modification**
Congés extra-ordinaires	**Art. 66.-** [1] Le membre du personnel a droit à des congés extraordinaires payés, dans les cas suivants :	**Art. 66.-** [1] Le membre du personnel a droit à des congés extraordinaires payés, dans les cas suivants :

	- 3 jours pour son mariage ou son union dans le cadre d'un partenariat enregistré, - 3 jours en cas de décès de son conjoint ou partenaire, d'un enfant, de son père ou de sa mère, - 2 jours en cas de décès d'un frère, d'une sœur ou d'un beau-parent, 1 jour en cas de décès d'un autre parent ou allié du 2ème degré, - jusqu'à 3 jours par cas par enfant et au maximum 10 jours par année civile pour la garde d'un enfant malade, un certificat médical pouvant être exigé, 1 jour en cas de déménagement, - jusqu'à 5 jours par an pour assister aux réunions professionnelles ou syndicales, - ½ jour pour prendre part à une inspection militaire et 1 jour pour la libération du service militaire. [2] Lorsque les circonstances l'exigent, le/la responsable du dicastère peut décider d'octroyer un congé extraordinaire fondé sur d'autres cas ou peut prolonger la durée des congés mentionnés ci-dessus ; le règlement d'application régit les détails.	- 3 jours pour son mariage ou son union dans le cadre d'un partenariat enregistré, - 3 jours en cas de décès ~~de son~~d'un-e conjoint-e ou partenaire, d'un enfant, de son père ou de sa mère, - 2 jours en cas de décès d'un frère, d'une sœur ou d'un beau-parent, - 1 jour en cas de décès d'un-e autre parent-e ou allié-e du 2ème degré, - jusqu'à 3 jours par cas par enfant ~~et au maximum 10 jours par année civile~~ pour la garde d'un enfant malade, un certificat médical pouvant être exigé, -1 jour en cas de déménagement, - jusqu'à 5 jours par an pour assister aux réunions professionnelles ou syndicales, - ½ jour pour prendre part à une inspection militaire et 1 jour pour la libération du service militaire. [2] Lorsque les circonstances l'exigent, le ou la responsable du dicastère peut décider d'octroyer un congé extraordinaire fondé sur d'autres cas ou peut prolonger la durée des congés mentionnés ci-dessus ; le règlement d'application régit les détails. [3] Hormis la prise en charge des enfants malades, le congé ne doit pas dépasser dix jours par an.
Congés non payés	**Art. 67**.- Le Conseil communal peut accorder des congés non payés ; il en fixe les conditions et les effets.	**Accepté sans modification**
Vacances **a) durée**	**Art. 68.-** [1] Le droit à des vacances payées est de 25 jours par année. [2] Le droit aux vacances est porté à : - 28 jours pour le membre du personnel âgé de 50 ans révolus ainsi que pour les apprenti-e-s et les jeunes gens de moins de 20ans, - 33 jours pour le membre du personnel âgé de 60	**Art. 68.-** [1] Le droit à des vacances payées est de 25 jours par année. [2] Le droit aux vacances est porté à : - 30 jours pour le membre du personnel âgé de 50 ans révolus ainsi que pour les apprenti-e-s et les jeunes gens de moins de 20 ans, - 35 jours pour le membre du personnel âgé de 60

	ans révolus. [3] Les jours de vacances portent sur la période allant du lundi au vendredi inclusivement. [4] Le Conseil communal est compétent pour régler les modalités spécifiques à certains corps demétiers.	ans révolus. [3] Les jours de vacances portent sur la période allant du lundi au vendredi inclusivement. [4] Le Conseil communal est compétent pour régler les modalités spécifiques à certains corps demétiers.
b) **réduction du droit**	**Art. 69.-** [1] La durée des vacances est réduite proportionnellement lorsque les rapports de service ont débuté ou pris fin au cours de l'année. [2] En cas de suspension de travail pour cause de maladie ou d'accident, la durée des vacances n'est réduite proportionnellement que pour le temps d'absence excédant une franchise de trois mois ; cette franchise est supprimée si l'absence a dépassé sixmois. [3] En cas de congé de maternité ou d'adoption, les vacances ne sont pas réduites.	**Accepté sans modification**
c) **époque**	**Art. 70.-** [1] Lors de la fixation de l'époque des vacances et de leur durée, il sera tenu compte des vœux de l'intéressé-e dans la mesure où les exigences du service le permettent. [2] Au maximum 10 jours de vacances qui n'ont pas été prises dans l'année peuvent être reportés jusqu'à la fin du premier trimestre de l'année suivante. Les cas particuliers sont réservés. [3] Au minimum deux semaines de vacances consécutives par année sont garanties.	**Art. 70.-** [1] Lors de la fixation de l'époque des vacances et de leur durée, il sera tenu compte des vœux de l'intéressé-e dans la mesure où les exigences du service le permettent. [2] Au maximum 10 jours de vacances qui n'ont pas été prises dans l'année peuvent être reportés jusqu'à la fin du premier trimestre de l'année suivante. Les cas particuliers sont réservés. [3] Au minimum deux semaines de vacances par année doivent être prises consécutivement. ~~sont garanties~~.
d) **autres modalités**	**Art. 71.-** Le Conseil communal détermine la période de computation et fixe les autres modalités du droit aux vacances, notamment les limites de leur fractionnement.	**Accepté sans modification**
CHAPITRE V: PARTENARIAT SOCIAL		
Associations du personnel	**Art. 72.-** Sont reconnus comme associations du personnel les groupements constitués en association au sens des art. 60ss du Code civil et composés d'au moins	**Art. 72.-** [1] Le Conseil communal veille à ce que le personnel communal et ses représentant-e-s syndicaux et associatifs bénéficient d'une protection adéquate contre

	cinquante membres du personnel en activité.	les actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale. [2] Sont reconnus comme associations du personnel les groupements constitués en association au sens des art. 60ss du Code civil et composés d'au moins cinquante membres du personnel en activité. [3] Le Conseil communal facilite la mise à disposition de moyens d'information et des locaux pour les réunions des associations du personnel.
Organe de liaison **a) organisation**	**Art. 73.-** [1] Les délégations des associations du personnel constituent un organe de liaison avec l'autorité exécutive. [2] Cet organe siège sous la présidence du Dicastère des ressources humaines et se réunit selon les besoins, mais au moins deux fois par année. Il doit en outre être convoqué si deux tiers de ses membres le demandent.	**Art. 73.-** [1] Les délégations des associations du personnel constituent un organe de liaison avec ~~l'autorité exécutive~~ le Conseil communal. [2] ~~Cet~~ L'organe de liaison siège sous la présidence du Dicastère des ressources humaines et se réunit ~~selon les besoins, mais~~ au moins deux fois par année. ~~Il~~ L'organe de liaison doit en outre être convoqué si deux tiers de ses membres le demandent.
b) attributions	**Art. 74.-** [1] L'organe de liaison a une fonction consultative. [2] Il doit être entendu lors de l'élaboration de dispositions d'ordre général concernant la rémunération du personnel et son statut. [3] Il peut être appelé à se prononcer sur toute autre question que le Conseil communal décide de lui soumettre à propos de la situation du personnel. [4] Il peut formuler des suggestions relatives aux conditions de travail du personnel communal. [5] Le Conseil communal et les associations du personnel peuvent convenir d'un processus de consultation-négociation relatif à la politique du personnel.	**Art. 74.-** [1] L'organe de liaison a une fonction consultative. Il adresse les préavis de grève au Conseil communal. [2] ~~Il~~ L'organe de liaison est entendu lors de l'élaboration de dispositions d'ordre général concernant la rémunération du personnel et son statut, ainsi que les modalités d'information au sein de l'Administration. ~~peut être appelé à~~ [3] L'organe de liaison se prononce sur toute autre question que le Conseil communal décide de lui soumettre à propos de la situation du personnel. [4] ~~Il peut~~ L'organe de liaison formule des suggestions relatives aux conditions de travail du personnel communal. [5] Le Conseil communal et les associations du personnel peuvent convenir d'un ~~processus~~ protocole de négociation collective ~~de consultation- négociation~~ relative à la

		politique du personnel.
Consultation des associations	**Art. 75.-** [1] L'existence de l'organe de liaison ne fait pas obstacle à des contacts directs entre une association du personnel et l'autorité exécutive. [2] Le Conseil communal peut, selon les circonstances, nommer des commissions consultatives ad hoc.	**Accepté sans modification**
CHAPITRE VI : DISPOSITIONS TRANSITOIRES		
Disposition transitoire relative à l'art. 51	**Art. 76.-** L'ancienneté acquise par le membre du personnel dans sa commune d'origine est prise en compte dans la nouvelle commune.	**Accepté sans modification**
Disposition transitoire relative à l'art. 68	**Art. 77.-** En dérogation à l'article 68, alinéa 1, le droit annuel aux vacances se monte à : - 23 jours en 2021, - 24 jours dès 2022 - puis 25 jours dès 2024.	**Art. 77.-** [1]En dérogation à l'article 68, alinéa 1, le droit annuel aux vacances se monte à : - 23 jours en 2021, - 24 jours dès 2022 - 25 jours dès 2024. [2]En dérogation à l'article 68, alinéa 2, le droit aux vacances pour le membre du personnel âgé de : 50 ans révolus est porté à : - 28 jours en 2021, - 29 jours en 2022, - 30 jours en 2024. 60 ans révolus est porté à : - 33 jours en 2021, - 34 jours en 2022, - 35 jours en 2024,
CHAPITRE VII : DISPOSITIONS FINALES		
Voies de recours	**Art. 78** - [1] Les décisions prises par une direction sont susceptibles d'un recours au Conseil communal. [2] Le Conseil communal statue après que l'intéressé-e ait été entendu-e. Il notifie sa décision parécrit. Les décisions du Conseil communal, prises directement ou sur recours, peuvent faire l'objet d'un recours à la Cour	**Accepté sans modification**

	de droit public conformément à la loi sur la procédure et la juridiction administratives (LPJA), du 27 juin 1979.	
Clause abrogatoire	**Art. 79.-** Sont abrogés : 1. le statut du personnel communal de la Ville de Neuchâtel, du 7 décembre 1987 et ses modifications subséquentes ; 2. le statut du personnel de Corcelles-Cormondrèche, du 22 juin 2009 ; 3. le statut du personnel communal de Peseux, du 5 juillet 1979 ; ainsi que toutes autres dispositions contraires au présent statut édictées dans les anciennes communes de Corcelles-Cormondrèche, Neuchâtel, Peseux et Valangin.	**Accepté sans modification**.
Remise du statut	**Art. 80.-** Un exemplaire du statut sous forme électronique est remis à chaque membre du personnel communal.	**Art. 80.-** Un exemplaire du statut sous forme électronique est remis à chaque membre du personnel communal.
Entrée en vigueur	**Art. 81.-** [1] Le présent statut entre en vigueur le 1er janvier 2021. [2] Le Conseil communal est chargé de son exécution.	**Art. 81.-** [1] Le présent statut entre en vigueur le 1er janvier ~~2021~~ 2022. [2] Le Conseil communal est chargé de son exécution.

Neuchâtel, le 21 décembre 2020

AU NOM DU CONSEIL GENERAL :

La présidente, La secrétaire

Sylvie Hofer-Carbonnier Cloé Dutoit

VILLE DE NEUCHATEL SUISSE

110

STATUT DU PERSONNEL COMMUNAL

(du 27 septembre 2021)

Le Conseil général de la Ville de Neuchâtel,

Sur la proposition du Conseil communal,

arrête:

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article premier – Objet

Le présent statut régit les rapports de service entre la Commune et son personnel. Il fixe les principes de la politique et de la gestion des ressources humaines.

Art. 2 – Champ d'application

[1] Le présent statut s'applique à l'ensemble du personnel engagé par la Commune.

[2] Il ne s'applique toutefois pas aux stagiaires ni aux apprenti-e-s et plus généralement au personnel en formation.

[3] A titre exceptionnel, le personnel peut être engagé par contrat de droit privé, notamment pour l'exécution de tâches spéciales ou de durée limitée.

Art. 3 – Cadres

[1] Le Conseil communal définit les fonctions de cadres. Celles-ci sont détaillées dans le règlement d'application.

[2] Il leur octroie les moyens nécessaires à l'accomplissement de leurs missions, notamment dans le domaine de la conduite du personnel.

[3] La situation des cadres est décrite dans le règlement d'application du Conseil communal.

110

CHAPITRE II : RAPPORTS DE TRAVAIL

A. Création des rapports de service

Art. 4 – Compétence

[1] L'engagement, la nomination, la mutation, la promotion, la mesure disciplinaire et le licenciement sont du ressort du Conseil communal.

[2] Est réservé l'engagement du personnel en formation au sens de l'article 2 al. 2 ainsi que celui du personnel hors effectif qui est du ressort des dicastères concernés.

Art. 5 – Conditions d'engagement et de nomination

[1] Seules les personnes qui ont les aptitudes professionnelles et les qualités personnelles nécessaires à l'exercice de la fonction peuvent être engagées, respectivement nommées.

[2] Le fait de remplir les conditions fixées pour l'accessibilité à une fonction ne confère aucun droit à un engagement ou à une nomination.

Art. 6 – Priorités à l'engagement

[1] Les postes sont annoncés, par ordre de priorité :

a) la mobilité interne,

b) les mesures d'insertion professionnelle,

c) la voie de mise au concours public.

[2] L'article 5 est réservé, sauf exception expresse du Conseil communal.

[3] Exceptionnellement, un engagement peut intervenir sous la forme d'un appel adressé à une personne appartenant déjà à l'administration ou étrangère à celle-ci.

Art. 7 – Conditions particulières

[1] L'engagement et la nomination peuvent dépendre d'exigences professionnelles en relation avec la fonction ou du résultat d'un examen ou d'un stage.

[2] Sont réservées les conditions découlant des législations fédérale et cantonale pour les fonctions régies par elles. Les cas d'incompatibilité sont décrits dans le règlement application du Conseil communal.

Art. 8 – Engagement provisoire

[1] La nomination est précédée d'un engagement provisoire d'une durée d'un an qui constitue la période probatoire ; les trois premiers mois sont considérés comme temps d'essai.

[2] La période probatoire peut être abrégée ou supprimée lorsque l'autorité de nomination l'estime justifié.

[3] Si la nomination dépend de la réussite d'un examen, la période probatoire peut être prolongée en conséquence.

[4] Si, à la suite d'une évaluation des prestations, il existe un doute sur la capacité de la personne à assumer sa fonction, la période probatoire peut être prolongée de six mois au plus. Si les doutes sont liés à des raisons de santé, la période probatoire peut être étendue jusqu'à deux ans au plus.

[5] La mutation et la promotion à une fonction nouvelle sont soumises aux mêmes règles que la nomination.

Art. 9 – Mutation

[1] Lorsque les circonstances l'exigent, notamment en cas de réorganisation d'un service ou de suppression d'un poste, un–e employé-e peut faire l'objet d'une mutation temporaire ou définitive.

[2] En pareil cas, sa collocation est garantie, mais non les éventuelles indemnités liées à la fonction.

[3] Des mesures de formation ou de réorientation professionnelle doivent être offertes pour lui permettre une meilleure adaptation à sa nouvelle fonction.

[4] Dans ces deux cas, l'art. 8 al. 5 ne s'applique pas.

B. Fin des rapports de service

Art. 10 – Causes

Les rapports de service prennent fin par :

a) le décès,

b) la suppression de poste, sous réserve d'une mutation,

c) la retraite,

d) l'invalidité,

e) la fin conventionnelle des rapports de travail,

f) la démission,

g) le licenciement ordinaire,

h) le licenciement extraordinaire

Art. 11 – Suppression de poste

[1] Lorsqu'un poste est supprimé, le Conseil communal peut mettre fin aux rapports de service moyennant un avertissement écrit transmis au collaborateur ou à la collaboratrice concerné-e au plus tard six mois à l'avance (pour la fin d'un mois).

[2] Le Conseil communal prend toutes mesures utiles pour offrir au membre du personnel concerné un emploi de nature équivalente au service de la Ville, d'une autre collectivité publique, d'une institution paraétatique ou d'une entreprise privée.

[3] Si la démarche entreprise par le Conseil communal a pour effet de faire perdre à la personne déjà nommé-e son statut de droit public, une indemnité égale à trois mois de traitement lui est versée.

[4] Si aucun poste ou fonction ne peut être proposé, ou si l'intéressé-e a un motif fondé de refuser le poste ou la fonction qui lui est offert, une indemnité supplémentaire de trois mois au plus lui est allouée en sus de l'indemnité prévue à l'alinéa 3. Dans cette situation, le contrat est résilié.

[5] La décision par laquelle l'autorité de nomination supprime un poste n'est pas susceptible de recours.

Art. 12 – Mise à la retraite

[1] Les membres du personnel sont mis d'office à la retraite à la fin du mois au cours duquel :

- Elles ou ils atteignent l'âge fixé par le droit fédéral pour l'ouverture du droit à une rente de vieillesse simple ;

ou

- Elles ou ils atteignent l'âge fixé par prévoyance.ne conformément au plan d'assurances auquel elles ou ils sont affiliés.

[2] A titre exceptionnel, les rapports de service peuvent être prolongés au-delà de l'âge-terme, selon les besoins de l'employeur.

Art. 13 – Invalidité

[1] L'octroi d'une rente entière d'invalidité en application de la loi fédérale sur l'assurance-invalidité (LAI), du 19 juin 1959, met fin aux rapports de service.

[2] S'il s'agit d'une rente partielle, le contrat d'engagement est adapté aux nouvelles circonstances, voire résilié si les conditions de l'art. 15 al. 5 du présent statut sont réunies

Art. 14 – Termes et délais

[1] La démission ou le licenciement peut être signifié, par lettre recommandée, avec un préavis de sept jours durant les trois premiers mois, puis d'un mois durant la première année et de trois mois dès la deuxième année de service, pour la fin d'un mois. Dès la cinquième année de service, un préavis de six mois est exigé pour les cadres dont le statut est défini dans le règlement d'application.

[2] Les années sont comptées dès le début de l'activité de la personne concernée au service de la Ville, y compris, le cas échéant, la période durant laquelle elle aurait été engagée pour une durée déterminée. Les périodes de formation au sein de la Ville ne sont toutefois pas prises en compte.

[3] En cas de démission et si les exigences du service le permettent, le Conseil communal peut accepter un délai plus court.

[4] Lorsque la bonne marche de l'administration l'exige, le Conseil communal peut ordonner que l'activité soit interrompue dans un délai plus court, voire immédiatement ; les rapports de service, notamment le droit à la rémunération, subsistent cependant jusqu'à la date pour laquelle le licenciement ou la démission a été notifié.

Art. 15 – Licenciement ordinaire

[1] Le licenciement ordinaire peut être prononcé dans les délais prévus à l'art. 14.

[2] Durant la période probatoire, les dispositions du Code des obligations s'appliquent par analogie.

[3] Dès la nomination, le licenciement ne peut être prononcé que pour un motif fondé, à savoir si des raisons d'inaptitude, de prestations insuffisantes, de manquements graves ou répétés aux devoirs de service

ou d'autres raisons graves ne permettent plus la poursuite des rapports de service.

[4] L'article 336c CO s'applique par analogie.

[5] Le licenciement peut aussi être prononcé si, après écoulement des délais prévus à l'article 336c CO, l'employé-e est, sans faute de sa part, (en cas de maladie, d'accident ou d'invalidité) dans l'incapacité d'accomplir sa fonction.

Art. 16 – Avertissement

Lorsque les faits reprochés dépendent de la volonté de l'employé-e, son dicastère doit au préalable l'en avertir par écrit, après l'avoir entendu-e, et lui fixer un délai raisonnable pour s'améliorer. Il lui en suggère autant que possible les moyens.

Art. 17 – Licenciement extraordinaire

En cas de violation grave des devoirs de service, le Conseil communal peut, après avoir entendu la personne, prononcer son licenciement avec effet immédiat sans avertissement préalable.

CHAPITRE III : DEVOIRS DU PERSONNEL

A. Généralités

Art. 18 – En général

[1] Le personnel est tenu de respecter dans l'accomplissement de ses missions et prestations les garanties constitutionnelles de l'Etat de droit, notamment les principes de la dignité humaine, de l'égalité et de la non-discrimination.

[2] Le personnel doit accomplir son travail avec diligence, conscience professionnelle, loyauté et fidélité à son employeur.

[3] Il s'engage à servir en toutes circonstances les intérêts de la commune et du service public. Il se montre aimable, serviable et communique de façon inclusive et respectueuse d'autrui, en utilisant les formes masculines et féminines. Il est tenu d'observer un comportement confessionnellement neutre.

[4] Le Conseil communal désigne les fonctions dont les titulaires doivent s'abstenir de tout signe religieux ostentatoire en raison de leurs contacts

avec le public. Pour les autres fonctions, sont autorisés les signes religieux qui n'entravent pas la bonne marche du service.

Art. 19 – Dans le cadre du service

[1] Chaque membre du personnel assume personnellement son travail avec efficacité, en fournissant des prestations de qualité. Elle ou il se conforme à son cahier des charges, aux ordres de service ainsi qu'aux instructions de ses supérieur-e-s hiérarchiques et se soumet aux mesures de sécurité et de contrôle.

[2] Le personnel doit se montrer solidaire et se suppléer en cas d'absence, d'empêchement ou de travail exceptionnel, selon les directives de ses supérieur-e-s hiérarchiques, sans pouvoir prétendre de ce fait à un dédommagement ou à une augmentation de traitement.

[3] En cas de nécessité, un membre du personnel peut être appelé provisoirement et pour autant que ses capacités le lui permettent, à effectuer un travail autre que celui pour lequel elle ou il a été engagé.

Art. 20 – Tâches des supérieur-e-s hiérarchiques

[1] Les supérieur-e-s hiérarchiques sont tenu-e-s de donner des instructions suffisantes à leurs subordonné-e-s, d'assurer le suivi et la bonne exécution du travail.

[2] Ils et elles encouragent leur esprit d'initiative et examinent leurs suggestions et leurs requêtes.

[3] Ils et elles sont responsables des actes accomplis conformément aux instructions données.

Art. 21 – Interdiction du harcèlement sur le lieu de travail

[1] Le personnel est tenu de s'abstenir de tout comportement constitutif de harcèlement psychologique, sexuel ou de toute autre attitude susceptible de porter atteinte à la personnalité de ses collègues.

[2] Compte tenu de leurs responsabilités d'encadrement et de protection de la santé du personnel, les supérieur-e-s hiérarchique doivent se montrer exemplaires dans la conduite de leur personnel.

[3] Le Conseil communal met en place des mesures de prévention et de résolution des conflits.

Art. 22 – Outillage et matériel

[1] Le personnel doit prendre le plus grand soin de l'outillage, des machines, des véhicules, du matériel et des installations qui lui sont confiés.

[2] Il lui est interdit de les utiliser sans autorisation à des fins étrangères au service.

Art. 23 – Utilisation des ressources techniques

[1] L'utilisation des ressources techniques, informatiques et technologiques doit être conforme aux devoirs généraux des membres du personnel, à savoir l'accomplissement du travail avec diligence, conscience professionnelle, loyauté et fidélité à l'employeur.

[2] Le personnel utilise conformément aux directives définies par le Conseil communal les ressources mises à sa disposition.

Art. 24 – Transport du personnel

[1] Le Conseil communal met en œuvre une politique de transport basée autant que possible sur la mobilité douce et les transports collectifs. Il peut mettre à disposition du personnel des véhicules de fonction.

[2] Le Conseil communal règle l'utilisation de véhicules de fonction en privilégiant des objectifs de durabilité et d'utilisation partagée.

Art. 25 – Examen médical

A la demande du Service des ressources humaines, un membre du personnel peut être soumis à un examen médical.

Art. 26 – Affiliations obligatoires

Le personnel est affilié à prévoyance.ne et assuré pour la perte de gain en cas de maladie auprès de la Caisse-maladie du personnel communal.

Art. 27 – Uniformes et vêtements de travail du personnel

[1] Le port d'un uniforme ou d'insignes de service peut être prescrit à certaines catégories du personnel.

[2] Le Conseil communal met à disposition les équipements de protection individuelle nécessaires.

[3] Le ou la responsable du dicastère concerné arrête les conditions auxquelles uniformes, insignes et équipements sont remis aux membres de personnel qui ont l'obligation de les porter.

Art. 28 – Secret de fonction

[1] Le personnel est tenu de garder le secret sur tout ce qui a trait à des informations ou à des documents dont il a eu connaissance dans l'exercice de sa fonction.

[2] Il lui est également interdit de communiquer à des tiers ou de conserver en dehors des besoins du service, en original ou en copie, des documents de service.

[3] Ces obligations subsistent après la fin des rapports de service

Art. 29 – Déposition en qualité de témoin

[1] Le membre du personnel entendu en qualité de témoin ne peut déposer sur des faits dont il ou elle a eu connaissance dans le cadre de son travail qu'avec l'autorisation du Conseil communal. Cette autorisation demeure nécessaire après la cessation des rapports de service.

[2] Les mêmes règles s'appliquent à la production de pièces officielles et à la remise d'attestations.

[3] Aucune sanction disciplinaire ni licenciement ne peut être prononcé du fait de déclarations faites dans le cadre d'un témoignage, sauf en cas de faux témoignage.

Art. 30 – Devoir de signaler

[1] Le membre du personnel qui acquiert dans l'exercice de ses fonctions la connaissance d'une infraction se poursuivant d'office en informe son dicastère, qui avise le ministère public conformément aux législations fédérale et cantonale.

[2] Les supérieur-e-s hiérarchiques sont tenu-e-s de signaler au dicastère dont ils relèvent, les faits punissables ou préjudiciables aux intérêts de la commune commis par leurs subordonné-e-s dans l'accomplissement de leurs fonctions.

[3] Le membre du personnel qui fait l'objet d'une procédure pénale pour un crime ou un délit susceptible de porter préjudice au bon fonctionnement et à la réputation de l'employeur en informe sa hiérarchie.

Art. 31 – Charge publique ou syndicale

[1] Le membre du personnel qui exerce une charge publique ou syndicale avant son entrée en fonction ou qui entend se porter candidat-e à une telle fonction doit en avertir sa hiérarchie qui avise le Conseil communal. Celui-ci ne peut s'y opposer que pour des motifs tenant à la bonne marche de l'administration.

[2] Le Conseil communal règle les absences et les congés des membres du personnel occupant une charge publique ou syndicale.

[3] Sont réservées les dispositions cantonales et communales relatives aux incompatibilités.

Art. 32 – Activité accessoire

[1] L'employé-e ne peut avoir une occupation accessoire qui serait inconciliable avec sa situation officielle ou les devoirs de sa charge, nuirait à sa santé ou à sa fonction, ou constituerait une concurrence inadmissible.

[2] L'exercice d'une occupation accessoire rémunérée est soumis à l'autorisation préalable du Conseil communal.

[3] Le collaborateur ou la collaboratrice doit faire une demande par écrit.

Art. 33 – Situation financière

[1] Les titulaires de fonctions à responsabilités financières ou participant à l'attribution de travaux ou de mandats à des tiers peuvent être tenu-e-s de fournir régulièrement des informations sur leur situation pécuniaire. Si elles ou ils sont menacés de saisie, elles et ils doivent en informer sans délai leur dicastère.

[2] Un-e membre du personnel n'est pas autorisé à céder à des tiers ses créances à l'égard de la Commune.

Art. 34 – Domicile

Lorsque les exigences du service ou de la fonction le justifient, le Conseil communal peut imposer à certain-e-s membres du personnel d'être domicilié-e-s sur le territoire communal ou dans un rayon limité.

Art. 35 – Interdiction d'accepter des dons et autres avantages

[1] Il est interdit au personnel de solliciter, d'accepter ou de se faire promettre pour lui ou pour autrui, en raison de sa situation officielle, des dons ou autres avantages. Les présents d'usage de peu de valeur, tels que définis par le Conseil communal, sont réservés.

[2] Il lui est également interdit de prendre un intérêt pécuniaire direct ou indirect aux soumissions, adjudications ou ouvrages de la commune.

[3] Le blâme, ainsi que l'avertissement, peuvent être prononcés par un membre du Conseil communal.

B. Sanction disciplinaires et responsabilités civile

Art. 36 – Procédure disciplinaire

[1] Le membre du personnel qui enfreint ses obligations est passible d'une sanction disciplinaire.

[2] S'il l'estime nécessaire, le Conseil communal peut ordonner l'ouverture d'une enquête disciplinaire.

[3] Le Conseil communal peut confier l'enquête à une commission interne ou à un tiers extérieur à l'administration désigné par lui.

Art. 37 – Supervision provisoire

[1] Lorsque la bonne marche de l'administration l'exige, le Conseil communal peut, par mesure préventive, ordonner à un membre du personnel de suspendre immédiatement son activité.

[2] Si la suspension est motivée par l'ouverture d'une enquête pour faute grave, elle peut être accompagnée de la suppression totale ou partielle du traitement.

[3] Si la suspension se révèle ensuite injustifiée, le membre du personnel a droit au traitement dont elle ou il avait été privé, avec intérêts moratoires.

Art. 38 – Sanctions disciplinaires

[1] Si la faute commise ne justifie pas qu'il soit mis fin aux rapports de service en application des art. 15 et suivants, le Conseil communal peut infliger l'une des sanctions suivantes :

- le blâme ;
- la mise à pied avec ou sans réduction ou suppression de traitement ;
- le déplacement dans une autre fonction avec ou sans réduction de traitement ;
- le blocage salarial ;
- la rétrogradation avec diminution de la rémunération.

[2] Un cas de harcèlement avéré, émanant d'un-e supérieur-e hiérarchique, constitue une circonstance aggravante.

[3] Ces sanctions ne peuvent être cumulées; chaque sanction peut en revanche être accompagnée d'un avertissement et d'une menace de licenciement.

[4] Le blâme, ainsi que l'avertissement, peuvent être prononcés par un membre du Conseil communal.

Art. 39 – Droit d'être entendu et voies de recours

[1] Aucune sanction disciplinaire ne pourra être prise sans que le membre du personnel concerné n'ait été entendu.

[2] Les sanctions doivent être communiquées au membre du personnel concerné par décision motivée et sont susceptibles de recours conformément à l'art. 79 du présent statut.

Art. 40 - Prescription

[1] La procédure disciplinaire se prescrit par cinq ans dès le jour où l'acte a été commis.

Art. 41 – Effet de l'action en justice

[1] En cas d'action en justice, la procédure disciplinaire peut être suspendue jusqu'à clôture de cette action.

[2] Le Conseil communal peut toutefois ordonner la suspension préventive du membre du personnel concerné conformément à l'art. 37 du présent statut.

[3] Que l'action se termine par un non-lieu, une condamnation, un acquittement, un arrangement ou un déboutement, une sanction disciplinaire peut toujours être prononcée.

Art. 42 – Responsabilité civile et réparation du dommage

[1] La responsabilité civile des membres du personnel est régie par les dispositions de la loi cantonale sur la responsabilité des collectivités publiques et de leurs agents, du 26 juin 1989.

[2] La réparation même totale d'un dommage n'exclut pas l'engagement de procédures disciplinaire ou pénale.

[3] Le Conseil communal peut compenser la rémunération pour la part dépassant le minimum vital, jusqu'à due concurrence avec le dommage causé intentionnellement à la Ville.

CHAPITRE IV : DROITS DU PERSONNEL

A. Rémunération

Art. 43 – Principes

[1] La rémunération est fixée par le Conseil général.

[2] Elle comprend le traitement de base, l'indexation, et les augmentations salariales, cas échéant le supplément de traitement, ainsi que les éventuelles allocations et indemnités.

[3] Le traitement initial est fixé dans les limites de la classe de fonction correspondant au poste en cause, en tenant compte notamment de l'âge de la personne candidate, des années consacrées à l'éducation des enfants et des années accomplies dans la profession, de la formation et d'autres types d'expériences professionnelles acquises, jugées utiles au poste. Il peut être aussi tenu compte de la situation du marché du travail.

[4] Le principe d'attribution des échelons et de promotion est précisé dans le règlement d'application.

Art. 44 – Indemnités

Les indemnités sont fixées par le Conseil communal.

110

Art. 45 – Droit à la rémunération

a) En cas de service

[1] Le droit à la rémunération est complet pendant le service militaire obligatoire, le service civil, le service de protection civile et le Service de la Croix-Rouge. Les périodes auxquelles un membre du personnel est astreint en raison d'une faute de sa part ne sont pas indemnisées.

[2] Les prestations des caisses de compensation pour perte de gain sont acquises à la Ville.

Art. 46

b) En cas de maladie ou d'accident

[1] En cas d'absence totale ou partielle provoquée par la maladie ou par un accident non professionnel, le droit au traitement brut, sous déduction des prestations d'assurance versées à titre de perte de gain, est de 730 jours.

[2] Toutefois, pour chaque cas de maladie ou d'accident non professionnel, ces prestations seront diminuées de celles versées au cours de la période de trois ans précédant immédiatement la nouvelle absence.

[3] En cas d'accident non professionnel, les prestations de la Ville seront au moins égales à celles déterminées par la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA). Dans tous les cas, les prestations de la Ville seront réduites des montants retenus par l'assureur au titre de faute grave ou en cas d'hospitalisation.

[4] En cas d'absence due à un accident professionnel ou une maladie professionnelle, le traitement complet est dû jusqu'à la fin de l'incapacité de travail ou jusqu'à l'octroi d'une rente par l'Office de l'assurance-invalidité.

[5] Le Conseil communal détermine la mesure dans laquelle seront déduites du traitement les prestations versées au membre du personnel par l'assurance militaire ou par une assurance dont les primes ont été prises en charge, en totalité ou en partie, par l'employeur.

[6] Le membre du personnel peut être appelé à céder à la Ville, à due concurrence, ses droits contre des tiers responsables de l'accident ou de la maladie.

[7] Le collaborateur ou la collaboratrice a un devoir d'information en cas d'absence pour raison de maladie ou accident.

Art. 47

c) Congé de maternité

[1] Un congé maternité d'une durée de quatre mois, six mois en cas de naissance multiple, avec maintien du traitement, est accordé à la mère qui accouche.

[2] Le congé maternité début le jour de l'accouchement.

Art. 48

d) Allaitement

Le temps consacré à l'allaitement durant les heures de travail au cours de la première année de l'enfant est compté comme temps de travail dans la mesure et selon les modalités fixées par le Conseil communal.

Art. 49

e) Congé d'adoption

[1] Lorsqu'un enfant est accueilli en vue d'adoption, un congé de quatre mois avec maintien du traitement est accordé à la mère ou au père.

[2] Si tous deux sont membres du personnel communal, le congé de paternité de vingt jours prévus à l'art. 50 s'ajoute au congé d'adoption. Ces congés peuvent à leur demande être partagés entre les parents.

Art. 50

f) congé de paternité

[1] En cas de naissance d'un enfant, le père a droit à un congé de vingt jours avec maintien du traitement. En cas de naissance multiple, le père a droit à un congé de trente jours avec maintien du traitement.

[2] Le congé est à prendre dans un délai de deux ans dès la naissance de l'enfant ou l'accueil d'un enfant en vue d'adoption. Il peut être pris par journées séparées.

Art. 51 – Règle commune

Le congé de maternité, le congé de paternité et le congé d'adoption ne peuvent faire l'objet d'un versement en espèces.

Art. 52 – Gratification pour années de service

[1] Le membre du personnel reçoit une gratification calculée comme suit, sous réserve d'une décision contraire du Conseil communal :

a) après 10 ans de service ininterrompu, un quart du traitement mensuel,
b) après 20 ans de service ininterrompu, un traitement mensuel,
c) après 30 ans de service ininterrompu, un traitement mensuel,
d) après 40 ans de service, un traitement mensuel.

[2] Le traitement pris en compte correspond à une mensualité de traitement, majorée le cas échéant des allocations de renchérissement, à l'exclusion des autres allocations et indemnités. Le montant versé est arrondi aux cent francs supérieurs.

[3] En cas de variation du taux d'occupation au cours de l'activité, le traitement déterminant est calculé en fonction du taux moyen.

[4] Le membre du personnel prenant une retraite anticipée ou mis à la retraite pour cause d'âge ou d'invalidité après trente et un ans de service et avant d'avoir atteint quarante ans de service reçoit une gratification équivalente à un dixième du montant calculé selon l'alinéa précédent pour chaque année complète de service accomplie en plus des trente premières. Le montant versé est arrondi aux cent francs supérieurs.

[5] La gratification peut être convertie en vacances, totalement ou partiellement, à raison d'un jour de vacances pour un vingt-deuxième du traitement mensuel.

Art. 53 – Formation continue

[1] Le Conseil communal favorise la formation continue du personnel communal.

[2] Le membre du personnel peut être tenu de suivre des cours de formation ou de perfectionnement professionnel.

[3] Les frais de participation aux cours rendus obligatoires et le temps consacré sont à la charge de la Ville.

[4] Pour les autres cours, la prise en charge financière et la durée d'emploi compensatoire sont fixées par le Conseil communal.

Art. 54 – Remplacement dans une fonction supérieure

Le membre du personnel qui assume l'intérim dans une fonction supérieure, reçoit dès le trente et unième jour une indemnité de compensation fixée par le Conseil communal.

Art. 55 – Récompense pour services spéciaux

Le Conseil communal peut récompenser les services spéciaux, efforts particuliers et propositions innovantes d'un membre du personnel ou des membres de l'équipe impliqué-e-s.

Art. 56 – Inventions

Les dispositions du droit civil s'appliquent aux inventions faites par les membres du personnel dans l'accomplissement de leur travail.

Art. 57 – Allocation de retraite

[1] En cas de départ à la retraite entre l'âge de 58 ans et une année pleine avant l'âge donnant droit au versement de la rente de vieillesse AVS, il est versé sur le compte de prévoyance du membre du personnel concerné une allocation unique équivalant au maximum à la rente annuelle AVS complète en vigueur.

[2] Le droit à l'allocation de retraite est fonction de l'ancienneté et du taux d'activité de l'intéressé-e.

[3] Les modalités du droit à l'allocation de retraite sont fixées par le Conseil communal.

Art. 58 – Allocation de décès

[1] En cas de décès d'un membre du personnel marié, lié par un partenariat enregistré ou vivant en concubinage depuis cinq ans au moins, la rémunération est servie à la conjointe ou au conjoint, partenaire, concubine ou concubin survivant-e à partir du jour du décès, pour un mois encore et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore.

[2] En l'absence de conjoint-e, de partenaire ou de concubin-e survivant-e-s, l'allocation est due, cas échéant, aux enfants mineurs ou, à défaut, à d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.

B. Durée du travail – Congés – Vacances

Art. 59 – Durée du travail et horaires

[1] La durée hebdomadaire moyenne du travail est fixée à 40 heures.

[2] Le Conseil communal peut déroger au principe fixé à l'alinéa 1 lorsque la nature de la fonction le justifie.

[3] Le Conseil communal peut annualiser le temps de travail, en accord avec les exigences des services.

[4] Les cheffes ou chefs de service arrêtent l'horaire de travail de leur personnel, après avoir consulté celui-ci.

[5] A des fins de protection de la santé, le membre du personnel a le droit de se déconnecter des outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail habituel. Sont réservées les fonctions répondant à des horaires de travail spécifiques.

Art. 60 – Modulation du temps de travail

Le membre du personnel qui le souhaite peut moduler son temps de travail selon les conditions détaillées dans le règlement d'application.

Art. 60bis – Adaptation temporaire du taux d'activité

[1] Le membre du personnel qui le souhaite peut bénéficier d'une diminution temporaire de son taux d'activité lorsqu'il en fait la demande pour une charge de proche aidant ou à la naissance d'un enfant.

[2] La diminution ne peut excéder un taux de 20% du taux d'occupation. Le taux d'occupation ne doit toutefois pas devenir inférieur à 50%.

[3] La diminution temporaire ne peut excéder une durée de 24 mois. Au terme de l'accord, le membre du personnel retrouve son poste au taux initial.

[4] Le Conseil communal peut prononcer des exceptions à l'art. 60bis, al. 1. Dans ce cas, les raisons de la dérogation font l'objet d'une justification écrite au membre du personnel de la part du Conseil communal.

Art. 61 – Télétravail

Une partie du travail peut être effectuée en dehors de la place de travail, selon des modalités définies par le Conseil communal.

Art. 62 – Jobsharing (partage de poste)

Le Conseil communal autorise le jobsharing (partage de poste) en fonction des postes et du bon fonctionnement des services.

Art. 63 – Heures supplémentaires

[1] Lorsque les besoins du service l'exigent, le membre du personnel peut être astreint à des heures de travail supplémentaires, qui doivent être compensées aussitôt que possible par des congés.

[2] Sont réputées supplémentaires toutes les heures de travail effectuées sur les ordres de la supérieure ou du supérieur hiérarchique ou qui peuvent être formellement justifiées en plus de la durée réglementaire de son service.

[3] Exceptionnellement, les heures supplémentaires peuvent être rétribuées en espèces selon les prescriptions édictées en la matière par le Conseil communal.

Art. 64 – Règles particulières pour certaines fonctions

[1] Les cadres, définis par le Conseil communal, gèrent librement leur temps de travail.

[2] Les dispositions régissant les modalités de l'horaire de travail et le contrôle du temps de travail ne leur sont pas applicables.

[3] Les heures de travail qu'ils ou elles effectuent en sus de la durée du travail de référence ne donnent droit à aucune compensation financière. La compensation est définie dans le statut des cadres.

[4] Le Conseil communal peut cependant prévoir des indemnités.

Art. 65 – Jours fériés payés

[1] Sont jours fériés pour l'administration communale :

- le 1er et le 2 janvier,
- le 1er mars,
- le Vendredi-Saint,
- le lundi de Pâques,
- le 1er mai,
- le jeudi de l'Ascension et le vendredi qui suit,

- le lundi de Pentecôte,
- le 1er août,
- le lundi du Jeûne fédéral,
- le 24 décembre,
- le jour de Noël,
- le 26 décembre,
- l'après-midi du 31 décembre.

[2] Sont réservées les dispositions spéciales qui régissent les services permanents.

[3] Le Conseil communal prend les dispositions utiles pour que les jours de congés payés soient de onze par année au minimum.

Art. 66 – Services permanents

Pour les membres du personnel assurant des services permanents, le droit à deux jours de congé consécutifs, dont au moins un samedi et un dimanche toutes les quatre semaines, est garanti en remplacement des samedis et dimanches.

Art. 67 – Congés extraordinaires

[1] Le membre du personnel a droit à des congés extraordinaires payés, dans les cas suivants :

- 3 jours pour son mariage ou son union dans le cadre d'un partenariat enregistré,
- 3 jours en cas de décès d'un-e conjoint-e ou partenaire, d'un enfant, de son père ou de sa mère,
- 2 jours en cas de décès d'un frère, d'une sœur ou d'un beau-parent,
- 1 jour en cas de décès d'un-e autre parent-e ou allié-e du 2ème degré,
- jusqu'à 3 jours par cas par enfant pour la garde d'un enfant malade, un certificat médical pouvant être exigé,
- 1 jour en cas de déménagement,
- jusqu'à 5 jours par an pour assister aux réunions professionnelles ou syndicales,

- ½ jour pour prendre part à une inspection militaire et 1 jour pour la libération du service militaire.

[2] Lorsque les circonstances l'exigent, le ou la responsable du dicastère peut décider d'octroyer un congé extraordinaire fondé sur d'autres cas ou peut prolonger la durée des congés mentionnés ci-dessus ; le règlement d'application régit les détails.

[3] Hormis la prise en charge des enfants malades, le congé ne doit pas dépasser dix jours par an.

Art. 68 – Congés non payés

Le Conseil communal peut accorder des congés non payés ; il en fixe les conditions et les effets.

Art. 69 – Vacances

a) Durée

[1] Le droit à des vacances payées est de 25 jours par année.

[2] Le droit aux vacances est porté à :

- 30 jours pour le membre du personnel âgé de 50 ans révolus ainsi que pour les apprenti-e-s et les jeunes gens de moins de 20 ans,
- 35 jours pour le membre du personnel âgé de 60 ans révolus.

[3] Les jours de vacances portent sur la période allant du lundi au vendredi inclusivement.

[4] Le Conseil communal est compétent pour régler les modalités spécifiques à certains corps de métiers.

Art. 70

b) réduction du droit

[1] La durée des vacances est réduite proportionnellement lorsque les rapports de service ont débuté ou pris fin au cours de l'année.

[2] En cas de suspension de travail pour cause de maladie ou d'accident, la durée des vacances n'est réduite proportionnellement que pour le temps d'absence excédant une franchise de trois mois ; cette franchise est supprimée si l'absence a dépassé six mois.

[3] En cas de congé de maternité ou d'adoption, les vacances ne sont pas réduites.

Art. 71

c) époque

[1] Lors de la fixation de l'époque des vacances et de leur durée, il sera tenu compte des vœux de l'intéressé-e dans la mesure où les exigences du service le permettent.

[2] Au maximum 10 jours de vacances qui n'ont pas été prises dans l'année peuvent être reportés jusqu'à la fin du premier trimestre de l'année suivante. Les cas particuliers sont réservés.

[3] Au minimum deux semaines de vacances par année doivent être prises consécutivement.

Art. 72

d) autres modalités

Le Conseil communal détermine la période de computation et fixe les autres modalités du droit aux vacances, notamment les limites de leur fractionnement.

CHAPITRE V : PARTENARIAT SOCIAL

Art. 73 – Associations du personnel

[1] Le Conseil communal veille à ce que le personnel communal et ses représentant-e-s syndicaux et associatifs bénéficient d'une protection adéquate contre les actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale.

[2] Sont reconnus comme associations du personnel les groupements constitués en association au sens des art. 60ss du Code civil et composés d'au moins cinquante membres du personnel en activité.

[3] Le Conseil communal facilite la mise à disposition de moyens d'information et des locaux de réunions des associations du personnel.

Art. 74 – Organise de liaison

a) organisation

[1] Les délégations des associations du personnel constituent un organe de liaison avec le Conseil communal.

[2] L'organe de liaison siège sous la présidence du Dicastère des ressources humaines et se réunit au moins deux fois par année. L'organe de liaison doit en outre être convoqué si deux tiers de ses membres le demandent.

Art. 75

b) attributions

[1] L'organe de liaison a une fonction consultative. Il adresse les préavis de grève au Conseil communal.

[2] L'organe de liaison est entendu lors de l'élaboration de dispositions d'ordre général concernant la rémunération du personnel et son statut, ainsi que les modalités d'information au sein de l'Administration.

[3] L'organe de liaison se prononce sur toute autre question que le Conseil communal décide de lui soumettre à propos de la situation du personnel.

[4] L'organe de liaison formule des suggestions relatives aux conditions de travail du personnel communal.

[5] Le Conseil communal et les associations du personnel peuvent convenir d'un protocole de négociation collective relative à la politique du personnel.

Art. 76 – Consultation des associations

[1] L'existence de l'organe de liaison ne fait pas obstacle à des contacts directs entre une association du personnel et l'autorité exécutive.

[2] Le Conseil communal peut, selon les circonstances, nommer des commissions consultatives ad hoc.

CHAPITRE VI : DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Art. 77 - Disposition transitoire relative à l'art. 52

L'ancienneté acquise par le membre du personnel dans sa commune d'origine est prise en compte dans la nouvelle commune.

Art. 78 - Disposition transitoire relative à l'art. 69

[1] En dérogation à l'article 69, alinéa 1, le droit annuel aux vacances se monte à :

- 23 jours en 2021,
- 24 jours dès 2022,
- 25 jours dès 2024.

[2] En dérogation à l'article 69, alinéa 2, le droit aux vacances pour le membre du personnel âgé de :

50 ans révolus est porté à :

- 28 jours en 2021,
- 29 jours dès 2022,
- 30 jours dès 2024.

60 ans révolus est porté à :

- 33 jours en 2021,
- 34 jours dès 2022,
- 35 jours dès 2024.

CHAPITRE VII : DISPOSITIONS FINALES

Art. 79 – Voies de recours

[1] Les décisions prises par un dicastère sont susceptibles d'un recours au Conseil communal.

[2] Le Conseil communal statue après que l'intéressé-e ait été entendu-e. Il notifie sa décision par écrit.

[3] Les décisions du Conseil communal, prises directement ou sur recours, peuvent faire l'objet d'un recours à la Cour de droit public conformément à la loi sur la procédure et la juridiction administratives (LPJA), du 27 juin 1979.

Art. 80 – Clause abrogatoire

Est abrogé :

Le statut du personnel communal de la Ville de Neuchâtel, du 21 décembre 2020 et ses modifications subséquentes ;

Art. 81 – Remise du statut

Un exemplaire du statut sous forme électronique est remis à chaque membre du personnel communal.

Art. 82 – Entrée en vigueur

[1] Le présent statut entre en vigueur le 1er janvier 2022.

[2] Le Conseil communal est chargé de son exécution.

Neuchâtel, le 27 septembre 2021

AU NOM DU CONSEIL GENERAL:

La présidente,	Le secrétaire,
Aurélie Widmer	Pierre-Yves Jeannin

21-206

Rapport de la Commission spéciale « Statut du personnel communal »

La présidente, **Mme Aurélie Widmer**, informe de corrections techniques apportées par le Service juridique, dont la teneur fait l'objet d'un tableau distribué lors de la dernière séance et disponible sur le portail Echo.

Les nouveaux amendements déposés par le groupe VertsPopSol, ainsi que ceux du Conseil communal sont disponibles sur les pupitres et sur le portail Echo.

M. Pierre-Yves Jeannin, rapporteur de la Commission spéciale « Statut du personnel communal », déclare :

- Le 21 décembre 2020, le Conseil général acceptait une version provisoire du statut du personnel communal. Les groupes de gauche ont accepté ce statut, à la condition qu'une commission soit créée pour passer en revue et éventuellement adapter le texte avant la fin de l'année 2021.

La commission s'est donc réunie à quatre reprises pour passer en revue les 81 articles que compte le document. Les points essentiels des modifications proposées sont décrits dans le rapport qui vous a été envoyé.

L'article 18 a donné lieu à des débats au travers des médias. La formulation d'un tel article est plus que délicate, et je crois vraiment que l'interprétation qui a été faite en rapport avec le voile islamique a clairement dépassé l'intention de la commission. Celle-ci s'était bel et bien préoccupée de cette question en cherchant à éviter la stigmatisation. Visiblement, la formulation retenue n'était peut-être pas la bonne et elle a débouché sur ce que nous avons vu dans les médias.

A l'article 21, la nouvelle version insiste sur le devoir d'exemplarité des supérieurs hiérarchiques, qui a semblé être une condition importante pour la motivation des équipes et l'efficience.

Le nouvel article 24 représente une forte incitation à l'utilisation de la mobilité douce et des transports publics pour les employés dans le cadre de leur fonction. Le détail de l'application de cette mesure sera toutefois à évaluer à l'usage par le Conseil communal et, au cas par cas, dans les services. Le but est de passer à un mode de transport plus écologique, sans toutefois nuire notablement à l'efficience des personnes ou des équipes.

Un nouvel article a été introduit pour faciliter l'adaptation temporaire du taux d'activité, ceci en lien avec l'évolution récente du droit fédéral. Il s'agit de permettre à celle ou à celui qui assume une charge en qualité de proche aidant de mieux concilier vie professionnelle et vie privée.

Concernant l'article 68, deux jours supplémentaires de vacances ont été octroyés aux moins de 50 ans, ce qui débouchait d'une discussion en lien avec une harmonisation entre les communes lors de la fusion. Dans la version proposée, on accélère la manœuvre pour les moins de 50 ans et on offre deux jours de plus aux plus âgés.

Par ailleurs, je pense ne pas trahir de secret en disant que l'attitude du SSP/VPOD pendant la durée de nos travaux a passablement gêné la majorité des membres de la commission. En effet, après que le syndicat ait montré un manque flagrant de flexibilité dans l'organisation d'une séance qu'il a lui-même sollicitée, il a préféré renoncer à ladite séance. Puis, en dernière minute, il nous a envoyé le courrier joint à vos documents. Bien que la commission ait décidé de ne pas entrer en matière sur ce courrier trop tardif, un des membres de celle-ci a fait tout son possible pour proposer quand même une série d'amendements de dernière minute, qui ont, finalement, été intégrés à la proposition qui vous est soumise.

Chacun des articles à amender a été accepté par une majorité de la commission, et la version finale qui vous est proposée a été acceptée à l'unanimité. La commission vous recommande donc l'acceptation de son rapport et du statut du personnel tel qu'il est proposé.

Signalons enfin que la commission n'a pas eu l'occasion de se réunir pour discuter des différents amendements qui sont proposés par le groupe VertsPopSol, respectivement par le Conseil communal.

M. Dimitri Paratte, porte-parole du groupe VertsPopSol, déclare :

- Je ne polémiquerai pas sur les propos du rapporteur de notre commission et je parlerai ici au nom du groupe VertsPopSol. Ce soir, nous sommes face à l'un des actes de la législature sans doute les plus importants. Cela fait presque deux législatures que le Conseil communal nous promet cette révision et nous arrivons enfin à bout touchant. Il s'agit d'un travail conséquent et nous saluons celui effectué par la commission,

qui a pu travailler dans les conditions qui lui étaient données pour entreprendre un toilettage nécessaire d'un droit toujours particulier : celui de la fonction publique. Nous remercions l'administration et le Conseil communal pour le soutien qu'ils ont réussi à nous apporter et pour la collaboration constructive.

Par contraste avec le secteur privé, sans lucre ni compétition, le droit de la fonction publique est souvent perçu, dans le grand public, comme protecteur. Dans les faits, c'est aussi un droit autoritaire et dirigiste qui dicte la marche à suivre pour le travail tant nécessaire des fonctionnaires. On rappellera qu'il y a quelques années, une lacune avait permis à l'Etat de Neuchâtel de résilier les rapports de service d'une femme enceinte – ce qui paraît tout bonnement immoral – et qu'il faut prévoir ces lacunes, sous peine, justement, de se retrouver le bec dans l'eau, avec un droit qui n'est pas du tout aussi protecteur que le droit privé dans ces cas de figure qui ne font pas l'objet de jurisprudence s'appliquant sur tout le territoire.

C'est pour moi un grand honneur – comme certainement pour l'ensemble des commissaires – que d'avoir politiquement et juridiquement balisé les lacunes de ce droit pour garantir de bonnes prestations aux administrés et de bonnes conditions de travail aux fonctionnaires.

En effet, lorsque nous avons contribué à l'amélioration des conditions de travail dans notre ville, c'est, pour certains, une petite victoire syndicale que l'on savourera. Mais c'est surtout une victoire importante pour les usagers et usagères des prestations de la commune, qui pourront ainsi bénéficier de services d'excellente qualité, assurés par un personnel fidèle, soumis à un statut unifié, juste, et qui garantit un traitement équitable des travailleuses et des travailleurs de notre commune.

Avant d'entrer dans le vif du sujet, et dans le cadre de la discussion générale, SolidaritéS, Les Verts et le POP saluent quelques améliorations nettes, au nombre de trois, qui sont amenées par cette révision totale :

1. Tout d'abord – le rapporteur de la commission a oublié de le mentionner – des droits syndicaux passablement étendus par rapport à l'ancien statut du personnel communal, qui sont sans doute plus conformes aux exigences de l'Organisation internationale du travail. La liberté d'information et de réunion sur les lieux de travail avec la possibilité d'organiser des communications à l'ensemble du personnel communal selon des modalités à définir avec les syndicats. Nous le saluons, cela nous paraît essentiel à la liberté d'association et à la liberté syndicale, qui sont deux droits constitutionnellement consacrés.
2. Une légère modification du droit de la sanction et du licenciement pour faute contre les responsables hiérarchiques est bienvenue. La procédure choisie permettra de légèrement simplifier ces résiliations de

rapports de service dans les cas d'auteurs de harcèlement et de gestion problématique du personnel. Nous ne croyons pas que c'est ce genre de disposition qui préviendra l'escalade d'une situation de travail d'ores et déjà conflictuelle, mais nous voulons que ce soit un signal clair, qui appelle chaque membre de l'administration communale en charge de personnel à réfléchir au pouvoir hiérarchique qu'on lui confie, pour qu'il l'exerce avec entregent, respect et sens du service public.

3. Des mesures d'encouragement à une mobilité durable, en posant en règle la mobilité douce et les transports publics collectifs pour la politique de transport du personnel de l'administration communale. C'est-à-dire que, à chaque fois que c'est possible, nous devons renoncer aux transports individuels motorisés, qu'ils soient mus par la combustion de fossiles ou par de l'énergie électrique produite Dieu sait comment.

Deux points nous fâchent un peu plus, cette fois-ci, et nous y serons particulièrement attentifs au cours des législatures à venir, puisque ce statut est appelé à durer.

Le premier est l'élargissement par le Conseil communal des critères exceptionnels d'engagement par contrat privé, excluant les fonctionnaires de ce statut. Il s'agit de l'art. 2, al. 3. Nous resterons très attentifs à l'utilisation de ces contrats précaires, afin qu'ils ne soient pas généralisés dans l'administration ou utilisés comme phase – illicite – de prétitularisation. Nous serions encore plus intransigeants si des fonctionnaires avec position de cadre ou d'aide stratégique tombaient sous le chef de cette catégorie désormais vague, qui s'appliquerait à tous les membres du personnel qui exécutent une tâche spéciale. Le Conseil communal bénéficie d'une présomption de bonne foi, et nous l'attendons au tournant en cas d'écart au caractère *exceptionnel* posé à cette catégorie par la lettre de l'art. 2, al. 3 du statut.

Deuxièmement – et nous sommes toujours dans le champ d'application du statut du personnel communal, qui est sans doute l'un des éléments les plus importants – nous regrettons que le Conseil communal ait exclu les apprentis et les stagiaires du personnel communal couvert par le statut. Une politique de formation et d'accompagnement des jeunes travailleuses et travailleurs sur le marché du travail ne doit pas passer par une précarisation de ma génération et des plus jeunes, qui souffrent de la généralisation du travail sous-payé et qui ne respecte pas le minimum social du salaire minimum neuchâtelois.

Dans notre administration, nous avons de jeunes diplômés qui travaillent à plein temps et qui gagnent bien moins que ce salaire minimum vital. Cette manière de faire est à proscrire : il n'y a pas de bonne place de travail précaire. Lorsque les stagiaires font du travail utile et sont affectés

à des tâches qui doivent, de toute manière, être menées, ces travailleurs doivent se voir reconnaître les droits salariaux fondamentaux voulus par le constituant cantonal, soit un salaire minimum de CHF 20,08 de l'heure.

Je me permets de rappeler ici que le Conseil communal engage des stagiaires pour rédiger des rapports qui nous sont adressés, et on voit mal comment il en ferait l'économie.

Toutefois, au vu de notre satisfaction pour les premiers points – et autres éléments que d'autres soulèveront et qui dépassent nos désaccords – nous vous enjoignons, en tant que défenseurs des usagers et des usagères des services publics, à entrer en matière sur ce statut.

Une fois ceci acquis, vous avez eu connaissance de cinq amendements. Ceux-ci étaient au nombre de huit lors de notre première réunion, mais, suite aux discussions interpartis que nous avons eues en vue de l'adoption de ce statut, le nombre en a été ramené à cinq. Je les défendrai point par point lorsque nous en serons saisis.

Mme Claire Hunkeler, porte-parole du groupe socialiste, déclare :

- Le groupe socialiste a étudié attentivement le statut du personnel communal. Il est globalement satisfait du travail effectué par la commission et votera l'entrée en matière.

Concernant les amendements, le groupe socialiste manifeste un certain agacement devant l'avalanche d'amendements successifs reçus, alors qu'un travail important a été fait en commission et que ces amendements auraient pu y être discutés.

Une suspension de séance sera peut-être demandée par notre groupe lors de la présentation des amendements.

M. Pierre-Yves Jeannin, porte-parole du groupe vert'libéral, déclare :

- Je vous avertis : je ne serai pas bref. Avant de vous livrer l'avis du groupe, je voulais vous faire part de mon sentiment en tant que membre de la commission.

Je dois avouer que j'ai été un peu gêné tout au long du travail de cette commission, car nous étions en pleine période de crise Covid et, alors que des milliers d'habitants de notre commune voyaient leur salaire diminué, craignaient pour leur place de travail et se trouvaient dans des conditions précaires, nous discutions, assis dans nos fauteuils, de la manière d'améliorer les conditions de travail des employés communaux : quelques jours de vacances en plus, des congés plus souples, etc.

Or, les employés de notre commune – comme les autres employés du domaine public – sont ceux qui ont quand même été les moins directement

touchés par cette crise : ils n'ont pas subi de conséquences économiques et n'ont pas vraiment eu d'incertitudes quant à leur emploi ou leur revenu.

Attention : en disant cela, loin de moi l'idée de penser qu'il aurait fallu mettre la pression sur le personnel communal. Non, ce n'est pas du tout cela que je veux dire. Nombre de collaborateurs se sont engagés corps et âme pour remplir leurs missions, malgré des conditions difficiles. Toutefois, chercher à améliorer leur situation à ce moment précis, alors que d'autres sombrent juste à côté est un travail que j'avais, personnellement, un petit peu de mal à faire. De mon point de vue, j'aurais laissé fonctionner la commune pendant deux ou trois ans sur la base du statut proposé, et j'aurais ensuite consulté le personnel et envisagé les amendements au statut avec un peu plus de recul.

Ceci étant dit, venons-en à la position du groupe. Nous nous sommes posé trois questions principales. D'abord, comme je viens de le présenter, est-ce le bon moment de proposer des améliorations sur les conditions de travail ? Ensuite, nous nous sommes quand même aussi posé la question de savoir ce qui motive avant tout un employé. Et finalement, quel est le coût des améliorations proposées, est-il proportionné, acceptable, par rapport à l'état des finances communales ?

Concernant le premier point, nous sommes plutôt d'avis que, par rapport au reste de la population, dont les impôts financent les améliorations proposées, attendre un ou deux ans aurait été peut-être plus judicieux.

S'agissant du deuxième point sur la motivation des employés, nous saluons les amendements qui visent à favoriser l'esprit d'équipe et un management constructif, voire collaboratif, comme cela a été mentionné par l'un de mes préopinants. En effet, de nombreuses études montrent bien que les deux facteurs les plus importants pour les employés sont de se sentir utiles et reconnus, et d'avoir une ambiance de travail agréable et constructive.

Or, on peut se demander si le statut et les améliorations proposées ne sont pas un peu trop orientés vers moins d'heures hebdomadaires, plus de vacances et plus de souplesse. La question salariale est traitée ailleurs, en dehors du statut, puisque ce sont les grilles salariales qui gèrent les salaires. En d'autres termes, le message est un peu que le bonheur est en dehors du lieu de travail, puisqu'il semble qu'il faut s'en échapper le plus possible. Ce message est-il vraiment susceptible de doper la motivation du personnel ? Nous nous posons la question. En tout cas, c'est vrai qu'il est pénible de travailler juste pour avoir droit à des vacances et à son salaire. C'est beaucoup plus motivant et satisfaisant de le faire parce que l'on voit l'utilité de son travail.

Vous, dans cette salle, vous êtes politiciens, vous travaillez presque tous les soirs, plus ou moins gratuitement. C'est parce que vous êtes motivés. Ce travail vous fournit un certain plaisir. Ce n'est donc pas l'argent qui vous stimule. On peut réfléchir sur la tournure des éléments inclus dans ce statut.

Concernant le troisième point, le coût des mesures, cela pose évidemment différentes questions. Quelles sont les perspectives de nos budgets – les exercices 2021, 2022 – comment évolue la masse salariale, quelle sera-t-elle par la suite ? Quelle est la comparaison, dans ce statut, avec d'autres institutions publiques, comme l'Etat de Neuchâtel, la Confédération ou d'autres communes de même taille ? Ce sont des questions que l'on peut se poser. Nous n'avons pas la comparaison, donc nous ne savons pas, finalement, si le personnel communal est beaucoup moins bien loti, à peu près pareillement loti ou beaucoup mieux loti que dans d'autres communes comparables.

En termes de coûts, le Conseil communal nous a donné quelques éléments. Il est écrit, dans le courrier que les chefs de groupes ont reçu, que les jours de vacances supplémentaires représentent un coût annuel de l'ordre de CHF 1'100'000.-. L'ajustement du congé maternité coûterait environ CHF 115'000.- par an. La garde des enfants, les rendez-vous médicaux : cela va sûrement atteindre quelques dizaines ou quelques centaines de milliers de francs par an. L'un dans l'autre, on peut estimer, d'après ces chiffres, que l'on aurait un coût annuel de l'ordre de 1,5 million de francs par an, ce qui est quand même l'équivalent de 10 à 15 postes de travail. S'y ajoutent CHF 425'000.- annuels liés à la grille salariale. L'augmentation de la masse salariale ou des charges de personnel pour l'année 2022 sera donc, probablement, de l'ordre de 2 millions de francs.

Le budget 2021, tel que nous l'avons voté, présentait 46 millions de francs de déficit au compte de résultat opérationnel. Pour que le bouclement de ce budget tienne à peu près ces chiffres-là, on entend dire que des recherches d'économies sont faites à gauche et à droite dans les services. Pour 2022, nous n'avons pas encore vu les chiffres officiels, mais – d'après ce que l'on entend – il ne devrait pas être vraiment meilleur. Aussi, nous voyons que, d'un côté on cherche à faire des économies dans les services, puis, de l'autre, on augmente les dépenses de personnel. Au bout du compte, c'est donc une pesée d'intérêts à faire.

Bref, nous défendons la retenue. Toutefois, nous constatons que certaines des améliorations proposées par la commission ont une réelle légitimité, et que le personnel – après avoir eu quelques discussions – a peut-être été un peu plus ébranlé qu'on l'imaginait par la fusion, respectivement par la crise Covid, et qu'il mérite une reconnaissance.

C’est pourquoi, au final, non sans arrière-pensée, nous soutiendrons l’entrée en matière de ce statut.

M. Alexandre Brodard, porte-parole du groupe PLR, déclare :

- Le statut du personnel communal est, sans aucun doute, l'un des principaux règlements de la commune fusionnée que notre Autorité aura à valider.

Plus de mille employés communaux sont directement concernés, de même que l'image de Neuchâtel comme employeur. Il mérite donc évidemment une attention toute particulière. Cette attention, il l'a eue au sein du groupe PLR et également au sein du Conseil général par le biais de sa commission ad hoc « Statut du personnel ».

Pour commencer, se posait la question de savoir si une refonte complète – et complexe – de ce statut était nécessaire, ou si une révision partielle, basée sur l'ancien statut, ferait l'affaire. Pour le groupe PLR, vu le résultat proposé par la commission – que nous avons sous les yeux – qui se base sur le projet du Conseil communal, ainsi que dans un souci d'efficacité et d'économie de moyens, le choix fait de ne pas remettre complètement en question un règlement qui a fait ses preuves par le passé semble le bon.

Par rapport au règlement provisoire en vigueur – qui comprenait déjà plusieurs améliorations en faveur du personnel – la commission propose, sans entrer dans le détail, des améliorations supplémentaires notables.

- Le nouveau statut permet une adaptation temporaire du taux d'activité pour les proches aidants, afin de tenir compte de situations difficiles pouvant intervenir dans le cadre familial des employés communaux.
- Il offre 2 jours de vacances supplémentaires au personnel de plus de 50 ans, comme c’était déjà le cas dans le statut provisoire pour ceux de moins de 50 ans.
- Il fait partir le début du congé maternité dès le jour de l'accouchement, ce qui n'est pas anodin vu le nombre d'arrêts de travail prononcés en cours de grossesse.
- Il supprime la limite maximale de 10 jours par an pour s'occuper d'un enfant malade.
- Il accentue l'exemplarité requise des cadres, notamment en matière de protection de la santé des employés.

Le groupe PLR soutiendra ces mesures et votera l’entrée en matière sur le nouveau statut du personnel, même si celles-ci – et cela a été dit par mon préopinant – ne sont évidemment pas sans conséquences, ni sur l'organisation du travail ni sur les finances communales.

En effet, il est important, à nos yeux, que la commune reste un employeur attractif pour pouvoir engager – et conserver – du personnel de qualité et motivé. Et, contrairement à certaines rumeurs parfois persistantes, les conditions d'engagement actuelles du personnel communal semblent, de manière générale, dans la norme pour le PLR. Elles n'ont rien d'exorbitant. A Neuchâtel, le problème, sur le plan financier, ne se situe pas au niveau du statut du personnel, mais, notamment, dans le nombre trop élevé de collaborateurs communaux en relation avec la population, ainsi que dans l'excès de prestations que fournit la commune et qui sont à sa charge. C'est sur ces leviers-là que le groupe PLR invite le Conseil communal et le Conseil général à agir, pour réduire le déficit chronique structurel de notre commune, et pour compenser le surcoût engendré aujourd'hui par les mesures que nous votons.

Le groupe PLR profite de ce débat pour remercier encore une fois, vivement et sincèrement, le personnel communal de son excellent travail au service de la collectivité, qui plus est durant la période compliquée de pandémie et de la fusion. Ces deux éléments – fusion et coronavirus – n'ont certainement pas été faciles à vivre pour beaucoup de membres du personnel. Le politique en est conscient et reconnaissant.

Quant à la liste d'amendements du groupe VertsPopSol – même si elle est réduite, passant de huit à cinq amendements – elle nous laisse, honnêtement, quelque peu perplexes et appelle principalement trois commentaires de notre part.

1. Le groupe VertsPopSol n'était-il pas représenté dans la commission ad hoc ? Proposer, en plénum – alors que cela fait plusieurs mois qu'une commission planche sur ce sujet – autant d'amendements, loin d'être anodins, tant sur la question du personnel, de l'organisation du travail que de celle des conséquences financières, manque, pour le moins, de sérieux et de collégialité.
2. Comme toujours – ou presque – les propositions soumises par le groupe VertsPopSol auraient inévitablement pour effet de péjorer encore les comptes de la commune. Et ces comptes, qui sont déjà dans le dur, n'auront pas besoin de cela pour l'être encore ces prochaines années. Le groupe VertsPopSol ne nous dit évidemment pas où trouver l'argent pour financer ses propositions. Pas l'ombre d'une piste. Il s'accommode donc sans problème de creuser encore et encore le trou de la dette de la commune. Cette manière de faire n'est pas responsable à nos yeux, loin de là.
3. Chercher le buzz médiatique ou la récupération politique comme il l'a fait, en titrant sa quatrième proposition d'amendement sur un sujet qui ne pose actuellement pas problème à Neuchâtel, nous paraît parfaitement déplacé. Tant sur la manière que sur le fond, nous

serions ainsi tentés de refuser en bloc tous ces amendements. Mais avant de nous prononcer, nous voudrions entendre la position du Conseil communal et, notamment, obtenir, en public, des informations sur les conséquences organisationnelles et financières des changements proposés.

Concernant les revendications de syndicats annexées au rapport, le groupe PLR constate que les propositions de la commission y répondent en bonne partie. Il fait confiance et invite le Conseil communal à régler au mieux et au plus juste celles qui ne le seraient pas encore, notamment en matière d'heures supplémentaires ou de nuit, en s'appuyant, au besoin, sur la commission ad hoc du Conseil général.

Finalement, nous nous voyons contraints de condamner encore une fois publiquement la violation du secret des commissions qui a eu lieu dans ce dossier. Pour la deuxième fois en peu de temps, une fuite dans les médias et d'autres organisations a semble-t-il été organisée. Par qui ? Impossible de le savoir, même si…

Cela n'est pas tolérable et entame la confiance nécessaire à un travail serein en commission. Nous espérons vivement que cela ne se reproduise plus.

Pour conclure, le groupe PLR votera aussi bien l'entrée en matière que le statut du personnel tel que présenté par la commission, à l'exception – mais nous le verrons par la suite – de la question relative à l'amendement de l'article 18. Ce statut est équilibré et les éléments qui y sont ajoutés répondent aux besoins nouveaux de la société. Notre groupe attendra les précisions du Conseil communal pour se prononcer sur les amendements du groupe VertsPopSol.

Avant de passer la parole au Conseil communal, la présidente, **Mme Aurélie Widmer**, rappelle que le plan de protection en lien avec la situation sanitaire en vigueur lors de la dernière séance est toujours applicable. Le port du masque est obligatoire, mais il est possible de le retirer lors des prises de parole.

M. Didier Boillat, responsable du Dicastère du développement technologique, de l'agglomération, de la sécurité, des finances et des ressources humaines, déclare :

- Je vais être bref. Vous avez eu, par les différents groupes, l'historique qui a abouti à cette proposition de statuts. Le Conseil communal remercie la Commission spéciale « Statut du personnel » pour le travail qui a été réalisé. Celui-ci s'est fait parallèlement à un travail plus ou moins équivalent avec les associations du personnel et les syndicats en ce qui concerne le règlement d'application du statut du personnel. A cette

occasion, tous les articles du règlement d'application – sauf un chapitre – ont été traités avec les associations du personnel. Nous nous sommes engagés à reprendre la discussion dans le courant du mois de novembre, ce qui sera le cas.

Le Conseil communal est conscient des coûts liés à ces statuts du personnel. Il faut tout de même rappeler qu'une grande partie des évolutions, en termes financiers, sont liées à la convention de fusion, à la garantie des droits acquis et au fait que nous avons dû harmoniser les conditions de travail de quatre anciennes communes. Ainsi, pour des questions de principe d'égalité entre les collaboratrices et collaborateurs de ces quatre communes, nous ne pouvions pas appliquer des conditions différentes entre l'une et l'autre. Enfin, comme je l'ai déjà dit, nous allons poursuivre ces travaux et les discussions avec les associations du personnel.

Pour terminer, les adaptations qui vous sont soumises aujourd'hui ne sont pas celles qui présentent les coûts les plus importants. Finalement, l'ensemble des positions que je communique ici expliquent celle du Conseil communal, principalement au sujet des amendements du groupe VertsPopSol.

Le Conseil communal tient à remercier chaleureusement les collaboratrices et collaborateurs de la Ville pour leur engagement et le travail qui a été effectué dans le cadre de la fusion. Je crois que nous devons reconnaître qu'il n'est pas évident de fusionner quatre communes. Les collaborateurs ont subi des changements de fonction et, bien que cela ait aussi représenté des opportunités, des fonctions elles-mêmes ont changé, certaines ont cessé d'exister, des modifications ont eu lieu dans l'organisation des dicastères, des gens ont changé de dicastère ou de lieu de travail.

Il y a donc un travail et un comportement admirables de la part de nos collaboratrices et collaborateurs, que nous tenons à souligner publiquement. Ces nouveaux statuts sont également un moyen de les récompenser, de les motiver et de leur témoigner notre gratitude. Le Conseil communal estime ces éléments importants.

Par contre, le Conseil communal est conscient de la situation financière de la commune, et c'est la raison pour laquelle il s'oppose à tout nouvel amendement, à l'heure actuelle, qui induirait des coûts supplémentaires. Je reviendrai de façon détaillée, au fur et à mesure, sur l'ensemble des amendements.

Je profite d'avoir la parole pour remercier les collaboratrices et collaborateurs du Service des ressources humaines ainsi que leur cheffe – qui est présente dans la salle – pour le travail effectué dans des

conditions relativement complexes et dans des temps très brefs, de même que pour le travail qu'ils continuent de réaliser. Nous n'avons pas terminé de tout harmoniser, mais nous allons faire ce travail comme nous l'avons promis, en bonne intelligence avec les associations du personnel et les syndicats.

M. Baptiste Hurni déclare :

- Je n'avais pas du tout prévu d'intervenir ce soir, mais je crois qu'il est important que, lorsqu'on entend quelque chose de choquant dans cette salle, cela soit relevé.

L'intervention de notre collègue du groupe vert'libéral est *honteuse*. Et je le dis. Elle est honteuse pour plusieurs raisons. D'abord, on nous parle de bonheur au travail, on nous dit que le salaire ne motive pas. On nous dit que la flexibilité, le temps pour son organisation familiale, pour l'égalité, n'a pas d'importance. On fait passer pour des privilégiés les collaborateurs et collaboratrices qui travaillent pour la collectivité publique. Et ça, je ne peux pas l'accepter.

Je ne peux pas l'accepter, d'abord parce que c'est procéder de manière inacceptable à monter les travailleurs les uns contre les autres : le secteur public contre le secteur privé. Les travailleurs sont un et ne sont pas divisibles. On ne peut pas les monter les uns contre les autres. Dans ma vie, j'ai toujours travaillé dans le privé, et Dieu sait si je suis solidaire des travailleurs du secteur public. C'est une vision à combattre.

Deuxièmement, ce qui a été dit est d'un mépris *incroyable* pour la fonction publique de notre commune après la période de fusion que nous avons vécue, comme cela a été rappelé par le Conseil communal et je l'en remercie. Dans une période de *fusion*, pour que cela fonctionne, tout le personnel communal doit tirer à la même corde et il l'a fait ! Aujourd'hui nous devons lui dire merci et ne devons pas lui dire qu'il est privilégié dans cette période de Covid. Parce que c'est le troisième point choquant ! Non ! La fonction publique n'a pas, pendant le Covid, été privilégiée par rapport aux autres.

Allez parler aux employé-e-s dans les structures d'accueil, par exemple. Ces gens ont souffert, ces gens ont dû s'adapter, ils ont travaillé à flux tendu. Alors oui, peut-être que l'incertitude quant à leur place de travail n'était pas aussi élevée que dans d'autres secteurs. Mais ils ont *beaucoup* souffert durant la période de Covid et ils ont été *remarquables*, dans notre pays, dans notre canton et dans notre commune.

Si nous pouvons, au sein du groupe socialiste, comprendre l'argument financier – que nous ne partageons pas, ou pas entièrement – celui-ci est rationnel. Nous combattrons toujours, toujours, le mépris et l'opprobre sur la fonction publique, car cela ne procède pas d'une politique saine !

La présidente, **Mme Aurélie Widmer**, relève que l'entrée en matière n'est pas combattue et qu'elle est dès lors acceptée tacitement. Aussi, elle déclare :

- Nous pouvons passer à l'examen de l'arrêté article par article. Nous nous baserons sur le projet d'arrêté qui débute à la page 35 du rapport de la commission et qui inclut les amendements acceptés de la commission.

Des corrections techniques ont été apportées par le Service juridique. Leur teneur figure dans le tableau qui a été inséré sur le portail Echo et déposé sur vos pupitres lors de la précédente séance. Au besoin, des exemplaires papier sont à votre disposition à l'entrée de la salle.

En outre, les nouveaux amendements déposés par le groupe VertsPopSol, ainsi que ceux déposés par le Conseil communal sont disponibles sur vos pupitres et sur le portail Echo.

Comme évoqué, la discussion sera ouverte à chaque amendement.

Correction technique du Service juridique : ajout de l'al. 4 qui avait été oublié dans le projet d'arrêté :

Art. 3 – Cadres

[4] La qualité de cadre est mentionnée dans la lettre d'engagement.

Amendement du groupe VertsPopSol

Art. 9 – Mutation

Al. 5 (nouveau) : **Les possibilités de réorientation sont favorisées pour les membres du personnel âgés de plus de 50 ans et atteints dans leur santé.**

M. Dimitri Paratte déclare :

- Si certains ont l'impression que, dans une autorité délibérative, on est tenu à un devoir de collégialité, je crois pouvoir affirmer que c'est une erreur. Evidemment, dans une commission, on essaie de trouver des solutions, on doit pouvoir discuter en toute franchise des points qui fâchent. Cela a été fait sur certains points qui n'ont pas été repris ce soir dans la discussion générale. Mais c'est aussi l'occasion de traiter en plénière et de délibérer des sujets qui posent encore question et qui sont importants d'un point de vue du personnel communal ou de nos groupes politiques. A mon avis, on ne viole pas la conception d'un parlement tel que le nôtre en agissant ainsi.

Certaines propositions ont été amenées par le Syndicat des services publics, tardivement, il est vrai, par rapport à l'avancée de nos travaux. Toutes ces propositions tardives ont été purement et simplement ignorées par la commission. Il a été décidé de renvoyer les groupes à la plénière, ce que nous faisons, en particulier pour cet article 9.

Deux dispositions bien distinctes sont présentées dans un seul et même amendement : à l'art. 9, il s'agissait d'améliorer la mutabilité des fonctionnaires communaux dits « âgés » – on a une conception assez large de cet âge – à partir de 50 ans, afin de favoriser l'emploi, notamment pour les tâches pénibles. J'y reviendrai plus tard, au stade de la décharge qui vous est demandée à l'art. 58. Pour les fonctionnaires communaux qui exercent des tâches pénibles, pouvoir bénéficier d'une mutation facilitée dans le cadre du tournus communal nous paraît tout à fait adéquat et absolument pas coûteux, si ce n'est qu'il faut peut-être payer une LPP progressive, mais c'est comme cela que l'on a conçu la retraite par capitalisation. Je vous invite donc à soutenir cet amendement.

M. Didier Boillat, responsable du Dicastère du développement technologique, de l'agglomération, de la sécurité, des finances et des ressources humaines, déclare :

- Le Conseil communal souhaite tout d'abord rappeler que, déjà à l'heure actuelle, toute personne atteinte dans sa santé fait l'objet d'un *case management* de la part du Service des ressources humaines. D'ailleurs, il tient aussi à rappeler que la Ville a récemment obtenu un prix de la SUVA pour la qualité de son travail dans le domaine. Cependant, le Conseil communal ne s'oppose pas à cet amendement à l'art. 9.

M. Alexandre Brodard, porte-parole du groupe PLR, déclare :

- Juste pour vous dire que le groupe PLR soutient également cet amendement, même s'il va de soi pour nous qu'une collectivité publique doit prendre soin de ses *seniors* – passez-moi l'expression – à partir de 50 ans et favoriser une éventuelle réorientation professionnelle.

Mme Claire Hunkeler, porte-parole du groupe socialiste, déclare :

- Je voulais encore transmettre une légère mauvaise humeur du groupe socialiste. En fait, je pensais reprendre la parole une fois que l'entrée en matière était décidée. Puis-je prendre la parole maintenant pour l'ensemble du document ou est-ce trop tard ?

[Ndlr : la présidente donne son aval à la prise de parole sollicitée.]

J'ai compris que nous faisions d'abord une entrée en matière, puis un développement : vous avez constaté que mon introduction était fort brève.

Ainsi, par rapport à ce statut du personnel, de manière générale, le groupe socialiste a tout étudié attentivement et, vous l'avez entendu, il y est favorable. Il est particulièrement satisfait du travail de la commission, qui ne s'est pas contentée d'un toilettage, mais bien d'une refonte adaptée à notre société d'aujourd'hui, et il en profite pour remercier ses membres.

Par rapport aux différents articles, tout ayant déjà été dit par mes préopinants, je ne vais pas m'étendre sur ce sujet.

Les art. 21 et 37 contre le harcèlement sont à relever : l'exemplarité est demandée aux supérieurs, ainsi qu'une responsabilité accrue de notre part, qui est à souligner.

L'adaptation temporaire du taux d'activité est à relever : il s'agit du nouvel article qui permet à celui ou celle qui assume une tâche de proche aidant de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, lui laissant du temps pour s'organiser, pour organiser les prises en charge du proche ayant besoin d'aide sans perdre son travail et sans coûts supplémentaires pour l'employeur.

Nous avons déjà parlé des vacances supplémentaires et, concernant le congé maternité, celui-ci doit, bien entendu, débuter le jour de l'accouchement et non pas les semaines qui précèdent si la future mère doit rester alitée.

Nous applaudissons des deux mains la rédaction de ces statuts en langage épicène, ce qui, contrairement à ce que l'on entend fréquemment, n'alourdit pas – ou alors très peu – le texte.

Le groupe socialiste tient à relever que les modifications et améliorations apportées par la Commission spéciale « Statut du personnel » sont financièrement *presque* neutres.

S'agissant des amendements, globalement, le groupe socialiste souhaite faire part d'une certaine mauvaise humeur. La première raison en est qu'une *commission du Conseil général*, regroupant *tous* les partis, a discuté longuement de ces statuts : en préparant les séances et en envoyant certaines propositions *à l'avance* aux membres de la commission, en les analysant l'un après l'autre, alinéa après alinéa, en faisant des propositions de modifications – certaines étant acceptées, d'autres non – et en trouvant des compromis au sein des groupes politiques. Et là, soudainement, certains points apparaissent, lesquels n'ont *jamais* été discutés lors des séances.

Notre mauvaise humeur porte aussi sur les délais : il nous semble qu'il y avait du temps, entre le 25 septembre – date de la séance à laquelle il était prévu de discuter de ces statuts – et aujourd'hui. Et de nouveaux amendements apparaissent, d'autres disparaissent, et nous ne les

recevons que trois jours avant la séance. Il aurait été agréable de les recevoir pour les séances de préparation des groupes.

Par rapport au Covid, il peut paraître futile de discuter du statut du personnel dans une période impactée par la pandémie – on l'a entendu – période durant laquelle le personnel communal a conservé son salaire, alors que d'autres habitants de notre commune ont été plus touchés. Mais le personnel communal n'est pas responsable de ce timing, et ce n'est pas parce qu'il y a le Covid que nous devons renoncer à améliorer les conditions de travail ou renoncer à améliorer ces statuts. C'est toujours le bon moment pour améliorer ce qui peut l'être.

Nous en profitons pour remercier le personnel communal, sollicité pendant la période du Covid, notamment le personnel des crèches et des structures parascolaires, qui était sur place.

Concernant l'amendement à l'art. 9, qui encourage la réorientation, le groupe socialiste le soutiendra.

M. Pierre-Yves Jeannin, porte-parole du groupe vert'libéral, déclare :

- Je m'exprimerai uniquement sur l'art. 9, pour dire que le groupe vert'libéral soutiendra l'amendement.

La parole n'étant plus demandée, la présidente, **Mme Aurélie Widmer**, soumet au vote **l'amendement du groupe VertsPopSol à l'art. 9**, lequel est **accepté à l'unanimité**.

Amendement du Conseil communal

Art. 18 – En général :

Al. 3 (modifié) : Il s'engage à servir en toutes circonstances les intérêts de la commune et du service public. Il se montre aimable, serviable et communique de façon inclusive et respectueuse d'autrui, en utilisant les formes masculine et féminine. **Dans l'exercice de sa fonction auprès du public**, il est tenu d'observer **un devoir de réserve concernant ses convictions personnelles ainsi qu'un** comportement **politiquement et** confessionnellement neutre.

M. Dimitri Paratte, porte-parole du groupe VertsPopSol, déclare :

- Vous l'avez vu dans la presse, cet élément a attiré l'attention d'un public nombreux, notamment par le dépôt d'une pétition que j'ai signée.

Concernant les deux amendements – qui doivent être traités ensemble – je me permets d'intervenir et je serai relativement court : je remercie le Conseil communal pour la solution, que nous acceptons sans

enthousiasme. Toutefois, elle permet de déplacer très lourdement le curseur d'une population que l'on visait pratiquement explicitement, par des signes religieux ostentatoires, en apportant un débat nauséabond sur la laïcité à la française qui aurait discriminé très largement les femmes musulmanes qui décident de porter le voile islamique. Aujourd'hui, nous sommes face à une inversion de cette présomption, où le Conseil communal pourra, s'il l'estime nécessaire, dresser une liste des fonctions pour lesquelles il pourrait limiter les libertés religieuses et de conscience.

De ce fait, nous allons soutenir majoritairement les amendements du Conseil communal, tout en précisant qu'une telle liste pourrait vraisemblablement, à notre sens, reconnaître des limitations très strictes pour les officières d'état civil, puisque nous avons décidé de ne plus avoir de mariages religieux. Il paraîtrait spécial qu'une nonne ou qu'un Amish prononce les vœux au nom de l'Etat. Je crois que nous serions tous d'accord de mettre des limitations assez strictes là-dessus.

En revanche, je pense que, dans notre société d'aujourd'hui, nous ne devons pas être heurtés, et, en tant que collectivité publique – notre population comprenant 5 % de musulmans – nous devons admettre de voir une guichetière délivrer des prestations de service public en portant le voile. La Grande-Bretagne le vit très bien, et je pense que c'est justement donner confiance et remplir le rôle d'employeur exemplaire que nous avons évoqué à plusieurs reprises, que de donner accès au travail aux femmes musulmanes qui décident de porter le voile islamique, sans les discriminer sur une base religieuse qui n'a pas lieu d'être dans un Etat confessionnellement neutre comme le nôtre.

Mme Claire Hunkeler, porte-parole du groupe socialiste, déclare :

- Concernant l'al. 3, la proposition du Conseil communal remporte l'adhésion du groupe socialiste. Elle apporte une réponse posée et ouverte aux nombreuses discussions que nous avons eues au sein de notre groupe. Ainsi, les règles sont clairement posées auprès du public : le personnel ne portera pas un t-shirt aux couleurs d'un parti politique – quel qu'il soit – lorsqu'il est en contact avec le public, ni ne fera du prosélytisme en distribuant des tracts pour son église. Le groupe socialiste soutiendra donc l'amendement du Conseil communal.

La parole n'étant plus demandée, la présidente, **Mme Aurélie Widmer**, soumet au vote **l'amendement du Conseil communal à l'art. 18, al. 3**, lequel est **accepté à l'unanimité**.

Amendement du Conseil communal

Art. 18 – En général :

Al. 4 (modifié) : **La liberté de conscience et de croyance en matière de tenues et d'accessoires vestimentaires est garantie dans le respect du présent statut du personnel. Le Conseil communal peut désigner les fonctions dont les titulaires doivent s'abstenir de tout signe religieux dans la mesure où ces signes entravent l'accomplissement des missions et prestations en contact avec le public**.

M. Didier Boillat, responsable du Dicastère du développement technologique, de l'agglomération, de la sécurité, des finances et des ressources humaines, déclare :

- Je ne suis pas intervenu concernant l'amendement à l'al. 3, je vais intervenir sur celui-ci.

Comme cela a déjà été dit par le président de la commission spéciale, je crois que, dès le départ, il y avait une volonté de préciser un certain nombre de choses dans ces statuts du personnel, de garantir une certaine égalité d'accès à l'administration publique en l'absence de signes religieux. Il n'a jamais été question de viser une religion plus qu'une autre.

Le Conseil communal a pris connaissance des réactions qui ont été exprimées, et c'est la raison pour laquelle il a proposé cette formulation. Celle-ci traduit peut-être mieux sa volonté de garantir la liberté de conscience et de croyance, tout en posant un certain nombre de limites sur ce qui est acceptable. Par l'al. 3 – que vous avez accepté – nous avons élargi la réflexion.

La Ville de Neuchâtel a également rejoint le Canton et d'autres communes dans le projet « Feuille de route pour une administration égalitaire et inclusive, respectueuse des minorités ». Le questionnaire à ce sujet vient d'être envoyé à toutes nos collaboratrices et tous nos collaborateurs. Je crois que nous ne pouvons pas traiter le Conseil communal ou la commission d'antimusulmans – ou d'antireligieux – je tenais à le préciser.

M. Alexandre Brodard, porte-parole du groupe PLR, déclare :

- Le groupe PLR est partagé sur cette question. Une partie du groupe soutiendra la proposition de la commission – soit de s'en tenir au statu quo actuel – pour qui il n'y a pas lieu de s'écarter des règles sur la neutralité religieuse de la commune et des personnes qui la représentent. La neutralité religieuse, comme la neutralité politique, par ailleurs. Ces règles s'appliquent à toutes et tous, sans discrimination – contrairement à ce que voudrait laisser croire le groupe VertsPopSol – et elles contribuent au

vivre-ensemble et à la paix religieuse que l'on connaît aujourd'hui en Suisse.

Une autre partie du groupe a été convaincue par la proposition du Conseil communal et soutiendra l'amendement à l'al. 4 de l'art. 18.

Peut-être juste une question au Conseil communal pour s'assurer que cet article ait un sens : le Conseil communal connaît-il un signe religieux qui puisse entraver l'accomplissement d'une mission publique ? Si oui, lequel ?

Mme Claire Hunkeler, porte-parole du groupe socialiste, déclare :

- Dans la proposition du Conseil communal, le mot *ostentatoire* a disparu de cet alinéa et cela constitue, pour le groupe socialiste, une amélioration indispensable. Ce mot déplaisait fortement et cristallisait les débats, car qu'est-ce qui est ostentatoire ?

Concernant les signes religieux, le personnel représente une collectivité qui, elle, est neutre. Cela pourrait peut-être brouiller la compréhension du rôle de la personne dans sa fonction. On représente la collectivité, on met en retrait ce que l'individu *est*. Cet alinéa ouvre le droit d'afficher son appartenance religieuse, mais le limite en cas de représentations. Il acte aussi la possibilité de porter des symboles. Dans ce débat, il convient de ne pas se crisper et de ne blesser personne.

Vous l'avez compris, le groupe socialiste acceptera l'amendement du Conseil communal pour cet alinéa 4.

M. Dimitri Paratte, porte-parole du groupe VertsPopSol, déclare :

- Je ne souhaitais pas intervenir plus avant, mais je vais quand même répondre au Conseil communal. A aucun moment, je ne prête de la méchanceté, à très peu de personnes, en tout cas, et je n'en prête pas au Conseil communal, ni aux personnes qui ont préparé ce statut.

Le fait est, qu'aujourd'hui, il y a des configurations religieuses ou politiques – ou d'orientation sexuelle, etc., mais nous n'allons pas faire la liste de toutes les discriminations – qui peuvent poser plus de problèmes que d'autres. Aujourd'hui, s'il existe en Suisse une certaine paix religieuse – que le représentant du groupe PLR évoque – elle est toute relative en rapport avec les populations musulmanes. Celles-ci restent très discriminées dans leur vie quotidienne, elles subissent tout un tas d'obstacles de par leurs noms, de par des signes religieux, que l'on n'apprécie pas ou que l'on apprécie, mais sur lesquels l'Etat ne devrait en tout cas pas se prononcer. C'est dans ce sens-là qu'une telle disposition – comme elle a été formulée dans sa disposition initiale – aurait pu créer des discussions qui n'ont pas lieu d'être. C'est dans ce sens que

l'amendement est relativement satisfaisant et qu'une majorité de notre groupe le soutiendra.

M. Pierre-Yves Jeannin, porte-parole du groupe vert'libéral, déclare :

- Dans sa majorité – voire à l'unanimité – le groupe vert'libéral soutiendra l'amendement proposé par le Conseil communal, dans le sens où nous estimons qu'il traduit mieux l'esprit de la discussion qui a été tenue dans la commission, respectivement dans notre groupe.

M. Didier Boillat, responsable du Dicastère du développement technologique, de l'agglomération, de la sécurité, des finances et des ressources humaines, déclare :

- Je vais essayer de répondre à la question du rapporteur PLR. En l'état actuel, je n'aurais pas forcément d'exemple précis à vous donner. Ce que je peux vous dire, c'est que nous voyons deux types de situations qui pourraient être problématiques : ce serait lorsque le port d'un signe religieux ou tout autre signe présente un risque de sécurité pour le collaborateur, par exemple s'il ne peut pas mettre le casque s'il travaille sur un chantier. Peut-être un autre exemple que nous pourrions donner, c'est lorsque le port d'un signe religieux empêcherait le port de l'uniforme, par exemple, pour un agent de sécurité publique, ou des éléments de ce type. On peut aussi penser aux pompiers en intervention.

La parole n'étant plus demandée, la présidente, **Mme Aurélie Widmer**, soumet au vote **l'amendement du Conseil communal à l'art. 18, al. 4**, lequel est **accepté par 36 voix, contre 2 et 3 abstentions**.

La présidente, **Mme Aurélie Widmer**, informe que, suite à l'ajout de l'art. 24, la numérotation des articles est décalée. Par conséquent, les articles auxquels se réfèrent les amendements du groupe VertsPopSol sont également décalés.

Amendement du groupe VertsPopSol

Art. 31 – Charge publique ou syndicale :

Al. 2 (modifié) : Le Conseil communal règle les absences et les congés des membres du personnel occupant une charge publique ou syndicale. **En deçà de 15 jours d'absence par année, le Conseil communal ne peut pas réduire le traitement.**

M. Dimitri Paratte déclare :

- C'est une proposition reprise de la loi sur le statut du personnel de l'Etat du Canton de Neuchâtel.

Il nous apparaissait important de pouvoir fixer une règle uniforme d'un maximum de 15 jours d'absence pour cause d'exercice de charge publique, dans le sens où il n'est parfois pas très agréable d'avoir un député dans son service, alors qu'il s'absente souvent 15 jours par année pour exercer son mandat, qui est aussi une tâche parlementaire importante. Il nous paraissait donc utile de fixer une telle règle dans le statut, même si nous espérons que le Conseil communal l'adopterait de toute manière dans son règlement.

Nous vous invitons à soutenir cet amendement, qui est, à mon avis, une lacune dans le travail de la commission.

Mme Claire Hunkeler, porte-parole du groupe socialiste, déclare :

- Avoir une charge publique prend du temps et représente un fondement sur lequel repose le fonctionnement de notre société suisse. Aussi il convient de faciliter autant que faire se peut ces engagements pour la collectivité. Le groupe socialiste soutiendra cet amendement.

M. Didier Boillat, responsable du Dicastère du développement technologique, de l'agglomération, de la sécurité, des finances et des ressources humaines, déclare :

- Le Conseil communal estime que la situation actuelle, qui permet 5 jours, est suffisante, eu égard à la situation financière de la commune. Nous avons une multiplication des possibilités de moduler l'horaire de travail, de prendre des jours supplémentaires, etc.

Nous devons aussi faire attention à l'organisation des services et au fait de ne pas devoir engager du personnel supplémentaire pour faire face à toutes ces situations, ou de reporter un stress et une charge de travail supplémentaire sur les collaborateurs actuels.

La parole n'étant plus demandée, la présidente, **Mme Aurélie Widmer**, soumet au vote **l'amendement du groupe VertsPopSol à l'art. 31, al. 2**, lequel est **<u>accepté</u> par 24 voix, contre 16 et 1 abstention.**

La présidente, **Mme Aurélie Widmer**, informe d'une correction technique apportée par le Service juridique à l'art. 35 « Interdiction d'accepter des dons et autres avantages » : l'al. 3 figure par erreur dans le projet d'arrêté et doit être supprimé.

Amendement du groupe VertsPopSol

Art. 59 – Durée du travail et horaires :

Al. 6 (nouveau) : **A des fins de protection de la santé, le travail effectué entre 20h00 et 06h00, le samedi, le dimanche, ainsi que les jours fériés est compensé par un temps de repos supplémentaire ou une indemnité supplémentaire. Dans ces cas, le repos supplémentaire est la règle pour compenser le travail ordinaire et régulier, alors que l'allocation d'une indemnité prévaut pour le travail extraordinaire ou irrégulier**.

M. Dimitri Paratte déclare :

- Aujourd'hui, il existe des indemnités pour le travail de nuit ou du week-end. Nous demandons à notre Conseil d'ancrer dans le règlement une norme uniforme sur ces indemnités, dans le statut lui-même, pour l'ensemble du personnel communal.

Si vous avez lu attentivement nos amendements déposés lors du précédent traitement avorté de notre règlement communal, nous envisagions de vous demander de prévoir des indemnités, à la fois en termes salarial sur un travail de nuit ou du week-end et une compensation en temps de repos supplémentaire pour ces mêmes heures.

Il apparaissait qu'il serait difficile d'avoir une majorité autour d'une telle proposition. Aussi, le groupe VertsPopSol vous propose aujourd'hui de les traiter ensemble, puisque travailler de façon régulière le week-end – c'est quand même extraordinaire, mais on va considérer ce qui est le plus difficile – désocialise et empêche d'avoir le droit de participer à cette convention sociale, qui dit que l'on a deux jours de congé en même temps que les autres durant une semaine de travail, et qui constitue un élément très important de la vie familiale, sociale, associative, voire religieuse, si vous me croyez bigot.

Nous avons donc déposé cet amendement pour les cas peut-être un peu plus exceptionnels. On peut penser au dépouillement du dimanche pour le personnel de la Chancellerie communale et de tous les renforts qu'elle reçoit de l'ensemble des services. Une indemnité extraordinaire qui vient rémunérer un travail du dimanche qui, en principe, ne doit pas se faire, puisqu'il est proscrit par le droit fédéral sur le travail.

Nous avons même mis une règle pour délimiter quand est-ce que nous privilégierions – si vous admettez cet amendement – une compensation en temps de repos supplémentaire, c'est-à-dire pour le travail régulier de nuit et le week-end. Une indemnité s'appliquerait plutôt dans les cas extraordinaires de travail irrégulier, de participation à une commission

parlementaire un soir, pour laquelle tous les autres participants sont très mal rémunérés.

Il nous paraissait tout à fait important de fixer une règle uniforme pour l'ensemble du personnel communal. Evidemment, il est possible d'adopter d'autres formes d'indemnités en matière de pénibilité.

Toutefois, il nous semblait important de fixer une règle définissant que : lorsqu'un travail pénible est exercé durant la semaine, sa rétribution dépend de telle classe salariale, et lorsqu'il est effectué le week-end, il donne lieu, soit à une réduction du temps de travail – par une compensation en temps de travail supplémentaire – soit à une amélioration salariale sous forme d'indemnité. Celle-ci serait un peu plus extraordinaire, puisque l'on privilégie le repos pour compenser les atteintes à la santé que provoque un travail nocturne, ou l'absence de liens sociaux qu'engendre le travail du week-end.

M. Pierre-Yves Jeannin, porte-parole du groupe vert'libéral, déclare :

- J'aurais une question à poser au Conseil communal à ce sujet : est-ce que le personnel qui travaille le soir après 20h00 ou le week-end reçoit déjà une indemnité salariale ?

Mme Claire Hunkeler, porte-parole du groupe socialiste, déclare :

- Le groupe socialiste n'est, *a priori*, pas opposé au contenu de cet amendement, mais il souhaite laisser à l'employeur – donc au Conseil communal – une marge de manœuvre dans les négociations avec les partenaires sociaux. Il trouve que plusieurs ajouts ont déjà été apportés dans ces statuts en faveur du personnel. Ainsi, il ne soutiendra pas cet amendement.

M. Alexandre Brodard, porte-parole du groupe PLR, déclare :

- Le groupe PLR soutiendra l'avis du groupe socialiste et refusera cet amendement. D'un autre côté, il invite le Conseil communal à limiter le plus possible les heures supplémentaires de son personnel pour éviter des surcoûts non désirables, ainsi que de surveiller cet état de fait.

M. Dimitri Paratte intervient :

- Juste préciser que l'on ne parle pas ici d'heures supplémentaires, mais de travail qui peut être très ordinairement exercé durant le week-end et la semaine. Il s'agit d'une adaptation qui est obligatoire pour l'ensemble du personnel du secteur privé, puisque la loi sur le travail s'y applique uniformément.

Il est important que les collectivités publiques se mettent sur un pied d'égalité – en tout cas dans un référentiel similaire en matière de

protection de la santé au travail – en instaurant des mécanismes qui empêchent de devoir travailler trop facilement le week-end ou la nuit. Ceux-ci doivent être intégrés dans le droit public du travail, si l'on veut que ces normes s'appliquent également aux travailleurs de la fonction publique.

Aussi, je demande une interruption de séance pour que l'on puisse avoir une discussion avec le groupe socialiste sur ce sujet.

La présidente, **Mme Aurélie Widmer**, demande au Conseil communal s'il souhaite intervenir avant ou après une éventuelle interruption de séance.

M. Didier Boillat, responsable du Dicastère du développement technologique, de l'agglomération, de la sécurité, des finances et des ressources humaines, intervient :

- Je pense qu'il est important que le Conseil communal prenne la parole maintenant.

A l'heure actuelle, l'art. 62 des statuts précise déjà que la récupération des heures supplémentaires ne doit être indemnisée qu'exceptionnellement, ce qui sous-entend que, dans la mesure du possible, ces heures doivent être prises en congés. Dans le règlement d'application des statuts – aux art. 29, 30 et 36 – se trouvent certaines réponses qui peuvent déjà être apportées.

Aujourd'hui, pour ce qui est des heures supplémentaires du lundi au samedi entre 20h00 et 06h00, celles-ci sont compensées avec un surplus de 25 %. Le dimanche et les jours fériés, elles le sont à 50 %. Ce sont justement ces éléments que nous avons décidé de reprendre, durant le mois de novembre, avec les associations du personnel et les syndicats, en particulier en ce qui concerne les heures de travail normales et non pas les heures supplémentaires.

En effet, nous avons des situations différentes dans certains offices. Nous avons identifié neuf offices dans lesquels les situations ne sont pas forcément totalement les mêmes et déterminer toutes ces différences a nécessité un grand travail de la part du Service des ressources humaines. Nous viendrons avec des propositions à l'occasion des discussions avec les associations du personnel et les syndicats, comme nous l'avions prévu dès le départ en janvier-février-mars. Le Conseil communal souhaite disposer de ce temps pour venir avec des propositions intelligentes, qui tiennent compte des spécificités du terrain. Ce genre de mesures peut avoir des conséquences sur des services qui font du 24h/24h, du 7/7 jours, et nous ne pouvons pas simplement les appliquer sans une évaluation sérieuse de la situation.

Aussi, je le répète : le Conseil communal s'est engagé, vis-à-vis des associations du personnel et des syndicats, à discuter ces éléments. A l'époque, nous avions estimé que nous ne disposions pas de toutes les informations, que nous avions un travail d'harmonisation à faire dans le cadre de la fusion et que, à partir de là, nous viendrions avec des propositions. C'est ce que nous allons faire et c'est la raison pour laquelle nous vous demandons de refuser cet amendement aujourd'hui.

Une suspension de séance de 8 minutes est accordée.

M. Dimitri Paratte intervient :

- Sans certitude sur l'issue du vote, puisque certains membres socialistes de ce parlement estiment que le fait de donner des indemnités durant les jours fériés, les week-ends ou la nuit empêcherait le Conseil communal de négocier suffisamment durement avec le syndicat – je ne sais pas quelle sera la solution soutenue, nous nous battrons pour que ce soit le cas dans un avenir très proche – nous demandons que notre amendement soit soumis au vote et que le parti socialiste réponde à ses électeurs.

La parole n'étant plus demandée, la présidente, **Mme Aurélie Widmer**, soumet au vote **l'amendement du groupe VertsPopSol à l'art. 59,** lequel est **accepté par 21 voix, contre 16 et 4 abstentions.**

Amendement du groupe VertsPopSol

Art. 59 – Durée du travail et horaires :

Al. 7 (nouveau) : **À des fins de protection de la santé, pour le personnel engagé au service de la commune depuis 5 ans au moins, la durée hebdomadaire de travail est réduite de 5%, soit de deux heures pour un équivalent plein temps, dès le mois qui précède de 5 ans son arrivée à l'âge de la retraite.**

M. Dimitri Paratte déclare :

- Cet amendement est issu des revendications du personnel, de celles et ceux qui, justement, ont effectué les travaux les plus pénibles, en particulier pendant l'épidémie de maladie à coronavirus, durant laquelle le personnel était particulièrement mobilisé : on peut penser, bien sûr, au personnel qui s'occupe de l'accueil extrascolaire, des structures d'accueil pré- et parascolaire. C'est aussi le cas, évidemment, des personnes qui effectuent des travaux pénibles dans le cadre des Parcs et promenades ou de la Voirie, en particulier quand la mutation n'est pas possible en fonction des qualifications ou de tout un tas d'autres critères qui sont tout à fait objectifs.

Pour ces travailleurs, il paraît important de pouvoir aménager leur place de travail pour les maintenir en emploi. C'est une mesure qui est relativement peu coûteuse par rapport à la masse salariale dont on parle et par rapport au nombre de personnes concernées par une telle mesure.

Celle-ci permet de prévenir des coûts sociaux – qui sont de toute manière couverts par des cotisations salariales ou par l'impôt – de travailleurs âgés qui sombrent dans la précarité au pire moment, soit parce qu'ils doivent changer de travail, soit parce qu'ils ne peuvent pas encore prétendre à l'assurance invalidité ou autre. Nous appelons donc à soutenir cet amendement, qui ajoute un septième alinéa à l'art. 59.

M. Didier Boillat, responsable du Dicastère du développement technologique, de l'agglomération, de la sécurité, des finances et des ressources humaines, intervient :

- Au risque de me répéter, le Conseil communal estime qu'il existe déjà suffisamment de moyens de protection et de flexibilisation du travail à l'heure actuelle. Eu égard aux coûts générés et à la situation de nos finances – et en étant conscient que tout ne peut pas s'appliquer à tous les collaborateurs – je rappelle que nous disposons du *case management* que nous appliquons avant que les problèmes de santé soient trop importants.

Dans le nouveau statut du personnel, la commission spéciale propose d'octroyer deux jours supplémentaires de vacances aux personnes de plus de 50 ans. Nous avons des directives qui visent à favoriser de façon générale – sans lien avec le Covid – le télétravail pour l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs. Nous avons également des éléments et une directive concernant la modulation du temps de travail, permettant de réduire, pour une période temporaire, les durées de travail.

Aussi, nous estimons que beaucoup d'éléments rendent possible une flexibilisation, une adaptation du temps de travail aujourd'hui.

M. Alexandre Brodard, porte-parole du groupe PLR, déclare :

- Nous constatons simplement que l'amendement voulu par le groupe VertsPopSol existe déjà quelque part dans le règlement actuel. Le personnel de plus de 50 ans *a déjà* une semaine de vacances de plus. Le personnel de plus de 60 ans a *deux semaines* de vacances de plus. Le groupe VertsPopSol voudrait *quatre* semaines de vacances de plus ! Cela nous paraît parfaitement disproportionné. Il est *déjà* tenu compte de la pénibilité du travail à un âge avancé. Nous soutiendrons la position de la commission et rejetterons l'amendement du groupe VertsPopSol.

M. Pierre-Yves Jeannin, porte-parole du groupe vert'libéral, déclare :

- Nous nous rallions, nous n'allons pas rappeler les arguments avancés par nos collègues du PLR. Nous relevons aussi qu'une bonne partie des fonctions dirigeantes se trouve parmi ces personnes de plus de 60 ans et seraient donc englobées dans le paquet. Elles n'ont peut-être pas la même pénibilité, en revanche elles pourraient commencer à rencontrer un problème de direction d'équipe. Nous nous rallions aux arguments du Conseil communal.

Mme Claire Hunkeler, porte-parole du groupe socialiste, déclare :

- Le groupe socialiste, quant à lui, ne soutiendra pas cet amendement.

La parole n'étant plus demandée, la présidente, **Mme Aurélie Widmer**, soumet au vote **l'amendement du groupe VertsPopSol à l'art. 59**, lequel est **refusé par 24 voix, contre 14 et 3 abstentions.**

Amendement du groupe VertsPopSol

Art. 67 – Congés extraordinaires :

Al. 1 (modifié) :

- **pour la prise en charge d'un membre de la famille, du ou de la conjoint-e ou partenaire atteint-e dans sa santé, sur présentation d'un certificat médical ; le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge mais ne doit pas dépasser trois jours par cas.**

M. Dimitri Paratte intervient :

- Pour nous, cet amendement s'inscrit dans les travaux du Parlement fédéral, qui a introduit un congé pour proches aidants qui dépasse un tout petit peu celui qui était de toute façon prévu pour les enfants malades. Faire cet ajout permet de répondre très immédiatement aux besoins de soins qui peuvent survenir quand votre concubin-e, conjoint-e, etc. se retrouve dans une situation de maladie incapacitante.

Aussi, à mon avis, il ne s'agit pas d'une mesure qui provoquerait un nombre insupportable d'arrêts pour cause de soins à des proches. Il est limité à trois jours par cas. Je vous invite à accepter cet amendement.

Mme Claire Hunkeler, porte-parole du groupe socialiste, déclare :

- Le groupe socialiste soutiendra cet amendement permettant de s'aligner sur la loi fédérale.

M. Didier Boillat, responsable du Dicastère du développement technologique, de l'agglomération, de la sécurité, des finances et des ressources humaines, intervient :

- Le Conseil communal rappelle que nous venons d'adopter des mesures concernant la modularité du temps de travail pour les proches aidants. Il rappelle également que, dans le règlement actuel, le congé peut déjà dépasser 10 jours pour la prise en charge des enfants malades. D'autre part, le statut actuel permet à un chef de service, à un responsable de dicastère, d'octroyer, si nécessaire, un congé extraordinaire. Le Conseil communal estime qu'il y a suffisamment d'éléments dans le règlement et le statut actuels sans devoir aller plus loin.

La parole n'étant plus demandée, la présidente, **Mme Aurélie Widmer**, soumet au vote **l'amendement du groupe VertsPopSol à l'art. 67, al. 1**, lequel est **accepté par 26 voix, contre 10 et 5 abstentions.**

Amendement du groupe VertsPopSol

Art. 67 – Congés extraordinaires :

Al. 4 (nouveau) : **Chaque année de service, les membres du personnel jusqu'à l'âge de 30 ans révolus ont droit à un congé-jeunesse rémunéré représentant au plus et en tout une semaine de travail, lorsqu'il ou elle se livre bénévolement à des activités de jeunesse extrascolaires pour le compte d'une organisation du domaine culturel, social ou politique, en y exerçant des fonctions de direction, d'encadrement ou de conseil, ou qu'il ou elle suit la formation et la formation continue nécessaires à l'exercice de ces activités.**

M. Dimitri Paratte intervient :

- Notre amendement vise à encourager l'engagement des jeunes dans le sport, la culture, la politique et les activités de jeunesse en général. Il reprend, dans ses grandes lignes, les dispositions du Code des obligations d'ores et déjà offertes aux employés du secteur privé. Cette mesure permet de valoriser de jeunes membres de la fonction publique, porteurs de richesses et de services bénévoles à la collectivité. La commune peut les encourager par une disposition relativement sympathique, qui s'applique à une tranche assez congrue des membres soumis au statut du personnel communal, puisque les stagiaires et les apprentis en sont, pour l'instant, exclus.

J'espère que le Conseil communal s'inspirera, de toute manière, de cette disposition pour l'inclure dans son règlement des apprentis, mais j'invite

aujourd'hui notre Autorité à donner cette possibilité de congé extraordinaire à l'ensemble du personnel communal de moins de 30 ans, en adoptant favorablement notre amendement.

M. Aël Kistler intervient :

- Un point n'est pas clair pour moi : il a été stipulé que cette autorisation était déjà appliquée dans le secteur privé. A ma connaissance – mais il se peut que je me trompe – il n'y a pas de question de rémunération. C'est-à-dire qu'il est possible de prendre une semaine de congé, mais *sans rémunération*. Et c'est là où il y a peut-être un enjeu.

M. Dimitri Paratte répond :

- Je réponds volontiers à la question technique. A mon avis, l'amendement, tel qu'il est formulé ici, ne spécifie pas exactement le sort de la rémunération, puisqu'il n'est pas à l'al. 1, mais dans un alinéa indépendant. A mon sens, cette rémunération devrait être garantie lors d'un congé extraordinaire de jeunesse. Je crois qu'une telle compétence serait dévolue au Conseil communal. Dans le secteur privé, le droit au congé est spécifié, mais la rémunération est laissée au bon vouloir de l'employeur.

Aussi, pour vous répondre, nous aurions un régime qui n'est pas absolument déterminé dans l'amendement tel que je vous le propose, de la même manière qu'il est libéral dans le Code des obligations pour le secteur privé.

M. Aël Kistler déclare :

- Je ne suis pas sûr de bien comprendre, mais il me semble que dans l'amendement tel qu'il est proposé, on parle quand même d'un congé jeunesse *rémunéré*. Je crois que c'est clairement indiqué, ce qui ferait qu'une discrépance entre le privé et le public serait instaurée. Juste pour rendre attentif au fait que c'est stipulé.

M. Dimitri Paratte complète :

- Je ne voulais pas mentir et M. Kistler a raison. Je n'étais pas sûr d'avoir fait mon travail jusqu'au bout. Il est plus attentif que moi. Je ne voulais pas vous piéger, je vous prie d'excuser mon inattention.

M. Baptiste Hurni intervient :

- J'aurais voulu demander aux personnes qui déposent l'amendement pourquoi elles ont ajouté les activités politiques, alors que dans le CO ne figurent que les activités culturelles et sportives. Est-ce que c'est pour que les militants de votre parti puissent aller dans la rue ? Est-ce que vous vous en expliquerez à vos électeurs ?

M. Didier Boillat, responsable du Dicastère du développement technologique, de l'agglomération, de la sécurité, des finances et des ressources humaines, intervient :

- Peut-être ajouter, pour complexifier le débat, que pour certains types d'activités des jeunes, une partie de celles-ci sont prises en charge par les APG, à 80 %, et la commune ajoute le 20 %.

Il faut dire également – et vous l'avez vu dans les informations que nous vous avons données avant la séance – qu'un jour d'absence pour un collaborateur, ce sont, en moyenne, CHF 400.- à charge de la commune. Un jour de vacances supplémentaire – sur l'ensemble des collaborateurs, je précise bien, car il faudrait calculer au prorata – représente CHF 370'000.-. Au vu de tous les ajouts qui ont été apportés par rapport au travail de la commission, je vous engage à refuser cet amendement.

M. Alexandre Brodard, porte-parole du groupe PLR, déclare :

- Juste deux mots : c'est typiquement le genre de discussion qui devrait avoir lieu en commission. Vous l'aurez compris, c'est du cafouillage, personne ne sait vraiment si l'article du Code des obligations s'applique à la commune et de quelle manière il est mis en pratique. On se base donc sur les déclarations du groupe VertsPopSol.

Vu ce cafouillage, je me demande si le groupe VertsPopSol serait d'accord de modifier son amendement pour ajouter *non rémunéré*. Comme il est très soucieux des questions d'égalité, une question d'égalité avec le privé serait peut-être bienvenue : *droit au congé, mais non rémunéré*, comme c'est le cas dans le privé.

M. Dimitri Paratte répond :

- En rajoutant *politique*, je ne pensais évidemment pas à militer dans une organisation politique, mais plutôt à l'exercice d'une charge, comme au Parlement des jeunes ou ce genre de chose. M. Hurni, le rapporteur du groupe socialiste a été tout à fait précis sur cet élément.

S'il s'agit de convaincre le groupe PLR, biffons la garantie de rémunération et laissons cette disposition à la libre appréciation de l'employeur, comme c'est le cas dans le Code des obligations. En biffant le terme *rémunéré*, on aura de beaux débats dans les négociations paritaires et je l'accepte dans un esprit de compromis.

Je crois qu'il s'agit surtout, ici, d'envoyer un signal aux jeunes collaborateurs de la Ville de Neuchâtel. A mon avis, c'est pour bien moins de CHF 400.-, car en étant jeune et aux fonctions occupées par les très jeunes, on n'arrive pas aux plus hauts salaires.

Ainsi, en matière de Jeunesse et Sport – ces choses qui sont déjà couvertes par les APG – je pense qu'il est important de ne pas uniquement favoriser l'exercice d'aller à l'armée – ou presque – pour la jeunesse, qui doit disposer de ces congés extraordinaires dits « de jeunesse ». Nous devons les ouvrir à un champ un tout petit peu plus large : si les gens veulent organiser, des week-ends durant, des ramassages de déchets, parce qu'ils pensent que c'est de cette façon que l'on sauve la planète, qu'ils le fassent. Et, que dans une certaine mesure, pour les fonctions de direction, ils obtiennent des congés extraordinaires dans le cadre de leur engagement à la commune.

Avant de passer au vote, la présidente, Mme Aurélie Widmer, laisse la parole à **M. Dimitri Paratte**, qui précise la modification qu'il souhaite apporter à l'amendement :

> Amendement du groupe VertsPopSol
>
> **Art. 67 – Congés extraordinaires :**
>
> Al. 4 (nouveau) : Chaque année de service, les membres du personnel jusqu'à l'âge de 30 ans révolus ont droit à un congé-jeunesse ~~rémunéré~~ (suite inchangée).

Soumis au vote, **l'amendement modifié du groupe VertsPopSol à l'art. 67, al. 4,** est **accepté par 26 voix, contre 13 et 2 abstentions.**

La parole n'étant plus demandée, la présidente, **Mme Aurélie Widmer**, soumet au vote le projet de **règlement amendé** du Statut du personnel, lequel recueille **34 voix pour, 0 voix contre et 6 abstentions.** *[Ndlr : soit 1 voix manquante].* La présidente du Conseil général, renonçant à un recomptage, le déclare donc **accepté à une majorité évidente**.

Discussion en second débat. Les articles premier à 82 du Règlement amendé ci-après étant adoptés, celui-ci est voté par 34 voix, contre 0 et 6 abstentions.

STATUT DU PERSONNEL COMMUNAL

(Du 25 octobre 2021)

Le Conseil général de la Ville de Neuchâtel,

Sur la proposition du Conseil communal,

arrête :

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article premier – Objet

Le présent statut régit les rapports de service entre la Commune et son personnel. Il fixe les principes de la politique et de la gestion des ressources humaines.

Art. 2 – Champ d'application

[1] Le présent statut s'applique à l'ensemble du personnel engagé par la Commune.

[2] Il ne s'applique toutefois pas aux stagiaires ni aux apprenti-e-s et plus généralement au personnel en formation.

[3] A titre exceptionnel, le personnel peut être engagé par contrat de droit privé, notamment pour l'exécution de tâches spéciales ou de durée limitée.

Art. 3 – Cadres

[1] Le Conseil communal définit les fonctions de cadres. Celles-ci sont détaillées dans le règlement d'application.

[2] Il leur octroie les moyens nécessaires à l'accomplissement de leurs missions, notamment dans le domaine de la conduite du personnel.

[3] La situation des cadres est décrite dans le règlement d'application du Conseil communal.

[4] La qualité de cadre est mentionnée dans la lettre d'engagement.

CHAPITRE II : RAPPORTS DE TRAVAIL

A. Création des rapports de service

Art. 4 – Compétence

[1] L'engagement, la nomination, la mutation, la promotion, la mesure disciplinaire et le licenciement sont du ressort du Conseil communal.

[2] Est réservé l'engagement du personnel en formation au sens de l'article 2 al. 2 ainsi que celui du personnel hors effectif qui est du ressort des dicastères concernés.

Art. 5 – Conditions d'engagement et de nomination

[1] Seules les personnes qui ont les aptitudes professionnelles et les qualités personnelles nécessaires à l'exercice de la fonction peuvent être engagées, respectivement nommées.

[2] Le fait de remplir les conditions fixées pour l'accessibilité à une fonction ne confère aucun droit à un engagement ou à une nomination.

Art. 6 – Priorités à l'engagement

[1] Les postes sont annoncés, par ordre de priorité :

a) la mobilité interne,

b) les mesures d'insertion professionnelle,

c) la voie de mise au concours public.

[2] L'article 5 est réservé, sauf exception expresse du Conseil communal.

[3] Exceptionnellement, un engagement peut intervenir sous la forme d'un appel adressé à une personne appartenant déjà à l'administration ou étrangère à celle-ci.

Art. 7 – Conditions particulières

[1] L'engagement et la nomination peuvent dépendre d'exigences professionnelles en relation avec la fonction ou du résultat d'un examen ou d'un stage.

[2] Sont réservées les conditions découlant des législations fédérale et cantonale pour les fonctions régies par elles. Les cas d'incompatibilité sont décrits dans le règlement d'application du Conseil communal.

Art. 8 – Engagement provisoire

[1] La nomination est précédée d'un engagement provisoire d'une durée d'un an qui constitue la période probatoire ; les trois premiers mois sont considérés comme temps d'essai.

[2] La période probatoire peut être abrégée ou supprimée lorsque l'autorité de nomination l'estime justifié.

[3] Si la nomination dépend de la réussite d'un examen, la période probatoire peut être prolongée en conséquence.

[4] Si, à la suite d'une évaluation des prestations, il existe un doute sur la capacité de la personne à assumer sa fonction, la période probatoire peut être prolongée de six mois au plus. Si les doutes sont liés à des raisons de santé, la période probatoire peut être étendue jusqu'à deux ans au plus.

[5] La mutation et la promotion à une fonction nouvelle sont soumises aux mêmes règles que la nomination.

Art. 9 – Mutation

[1] Lorsque les circonstances l'exigent, notamment en cas de réorganisation d'un service ou de suppression d'un poste, un–e employé-e peut faire l'objet d'une mutation temporaire ou définitive.

[2] En pareil cas, sa collocation est garantie, mais non les éventuelles indemnités liées à la fonction.

[3] Des mesures de formation ou de réorientation professionnelle doivent être offertes pour lui permettre une meilleure adaptation à sa nouvelle fonction.

[4] Dans ces deux cas, l'art. 8 al. 5 ne s'applique pas.

[5] Les possibilités de réorientation sont favorisées pour les membres du personnel âgés de plus de 50 ans et atteints dans leur santé.

B. Fin des rapports de service

Art. 10 – Causes

Les rapports de service prennent fin par :

a) le décès,

b) la suppression de poste, sous réserve d'une mutation,

c) la retraite,

d) l'invalidité,

e) la fin conventionnelle des rapports de travail,

f) la démission,

g) le licenciement ordinaire,

h) le licenciement extraordinaire

Art. 11 – Suppression de poste

[1] Lorsqu'un poste est supprimé, le Conseil communal peut mettre fin aux rapports de service moyennant un avertissement écrit transmis au collaborateur ou à la collaboratrice concerné-e au plus tard six mois à l'avance (pour la fin d'un mois).

[2] Le Conseil communal prend toutes mesures utiles pour offrir au membre du personnel concerné un emploi de nature équivalente au service de la Ville, d'une autre collectivité publique, d'une institution paraétatique ou d'une entreprise privée.

[3] Si la démarche entreprise par le Conseil communal a pour effet de faire perdre à la personne déjà nommé-e son statut de droit public, une indemnité égale à trois mois de traitement lui est versée.

[4] Si aucun poste ou fonction ne peut être proposé, ou si l'intéressé-e a un motif fondé de refuser le poste ou la fonction qui lui est offert, une indemnité supplémentaire de trois mois au plus lui est allouée en sus de l'indemnité prévue à l'alinéa 3. Dans cette situation, le contrat est résilié.

[5] La décision par laquelle l'autorité de nomination supprime un poste n'est pas susceptible de recours.

Art. 12 – Mise à la retraite

[1] Les membres du personnel sont mis d'office à la retraite à la fin du mois au cours duquel :

- Elles ou ils atteignent l'âge fixé par le droit fédéral pour l'ouverture du droit à une rente de vieillesse simple ;

ou

- Elles ou ils atteignent l'âge fixé par prévoyance.ne conformément au plan d'assurances auquel elles ou ils sont affiliés.

[2] A titre exceptionnel, les rapports de service peuvent être prolongés au-delà de l'âge-terme, selon les besoins de l'employeur.

Art. 13 – Invalidité

[1] L'octroi d'une rente entière d'invalidité en application de la loi fédérale sur l'assurance-invalidité (LAI), du 19 juin 1959, met fin aux rapports de service.

[2] S'il s'agit d'une rente partielle, le contrat d'engagement est adapté aux nouvelles circonstances, voire résilié si les conditions de l'art. 15 al. 5 du présent statut sont réunies.

Art. 14 – Termes et délais

[1] La démission ou le licenciement peut être signifié, par lettre recommandée, avec un préavis de sept jours durant les trois premiers mois, puis d'un mois durant la première année et de trois mois dès la deuxième année de service, pour la fin d'un mois. Dès la cinquième année de service, un préavis de six mois est exigé pour les cadres dont le statut est défini dans le règlement d'application.

[2] Les années sont comptées dès le début de l'activité de la personne concernée au service de la Ville, y compris, le cas échéant, la période durant laquelle elle aurait été engagée pour une durée déterminée. Les périodes de formation au sein de la Ville ne sont toutefois pas prises en compte.

[3] En cas de démission et si les exigences du service le permettent, le Conseil communal peut accepter un délai plus court.

[4] Lorsque la bonne marche de l'administration l'exige, le Conseil communal peut ordonner que l'activité soit interrompue dans un délai plus court, voire immédiatement ; les rapports de service, notamment le droit à la rémunération, subsistent cependant jusqu'à la date pour laquelle le licenciement ou la démission a été notifié.

Art. 15 – Licenciement ordinaire

[1] Le licenciement ordinaire peut être prononcé dans les délais prévus à l'art. 14.

[2] Durant la période probatoire, les dispositions du Code des obligations s'appliquent par analogie.

[3] Dès la nomination, le licenciement ne peut être prononcé que pour un motif fondé, à savoir si des raisons d'inaptitude, de prestations

insuffisantes, de manquements graves ou répétés aux devoirs de service ou d'autres raisons graves ne permettent plus la poursuite des rapports de service.

[4] L'article 336c CO s'applique par analogie.

[5] Le licenciement peut aussi être prononcé si, après écoulement des délais prévus à l'article 336c CO, l'employé-e est, sans faute de sa part, (en cas de maladie, d'accident ou d'invalidité) dans l'incapacité d'accomplir sa fonction.

Art. 16 – Avertissement

Lorsque les faits reprochés dépendent de la volonté de l'employé-e, son dicastère doit au préalable l'en avertir par écrit, après l'avoir entendu-e, et lui fixer un délai raisonnable pour s'améliorer. Il lui en suggère autant que possible les moyens.

Art. 17 – Licenciement extraordinaire

En cas de violation grave des devoirs de service, le Conseil communal peut, après avoir entendu la personne, prononcer son licenciement avec effet immédiat sans avertissement préalable.

CHAPITRE III : DEVOIRS DU PERSONNEL

A. Généralités

Art. 18 – En général

[1] Le personnel est tenu de respecter dans l'accomplissement de ses missions et prestations les garanties constitutionnelles de l'Etat de droit, notamment les principes de la dignité humaine, de l'égalité et de la non-discrimination.

[2] Le personnel doit accomplir son travail avec diligence, conscience professionnelle, loyauté et fidélité à son employeur.

[3] Il s'engage à servir en toutes circonstances les intérêts de la commune et du service public. Il se montre aimable, serviable et communique de façon inclusive et respectueuse d'autrui, en utilisant les formes masculines et féminines. Dans l'exercice de sa fonction auprès du public, il est tenu d'observer un devoir de réserve concernant ses convictions personnelles ainsi qu'un comportement politiquement et confessionnellement neutre.

[4] La liberté de conscience et de croyance en matière de tenues et d'accessoires vestimentaires est garantie dans le respect du présent statut du personnel. Le Conseil communal peut désigner les fonctions dont les titulaires doivent s'abstenir de tout signe religieux dans la mesure où ces signes entravent l'accomplissement des missions et prestations en contact avec le public.

Art. 19 – Dans le cadre du service

[1] Chaque membre du personnel assume personnellement son travail avec efficacité, en fournissant des prestations de qualité. Elle ou il se conforme à son cahier des charges, aux ordres de service ainsi qu'aux instructions de ses supérieur-e-s hiérarchiques et se soumet aux mesures de sécurité et de contrôle.

[2] Le personnel doit se montrer solidaire et se suppléer en cas d'absence, d'empêchement ou de travail exceptionnel, selon les directives de ses supérieur-e-s hiérarchiques, sans pouvoir prétendre de ce fait à un dédommagement ou à une augmentation de traitement.

[3] En cas de nécessité, un membre du personnel peut être appelé provisoirement et pour autant que ses capacités le lui permettent, à effectuer un travail autre que celui pour lequel elle ou il a été engagé.

Art. 20 – Tâches des supérieur-e-s hiérarchiques

[1] Les supérieur-e-s hiérarchiques sont tenu-e-s de donner des instructions suffisantes à leurs subordonné-e-s, d'assurer le suivi et la bonne exécution du travail.

[2] Ils et elles encouragent leur esprit d'initiative et examinent leurs suggestions et leurs requêtes.

[3] Ils et elles sont responsables des actes accomplis conformément aux instructions données.

Art. 21 – Interdiction du harcèlement sur le lieu de travail

[1] Le personnel est tenu de s'abstenir de tout comportement constitutif de harcèlement psychologique, sexuel ou de toute autre attitude susceptible de porter atteinte à la personnalité de ses collègues.

[2] Compte tenu de leurs responsabilités d'encadrement et de protection de la santé du personnel, les supérieur-e-s hiérarchiques doivent se montrer exemplaires dans la conduite de leur personnel.

[3] Le Conseil communal met en place des mesures de prévention et de résolution des conflits.

Art. 22 – Outillage et matériel

[1] Le personnel doit prendre le plus grand soin de l'outillage, des machines, des véhicules, du matériel et des installations qui lui sont confiés.

[2] Il lui est interdit de les utiliser sans autorisation à des fins étrangères au service.

Art. 23 – Utilisation des ressources techniques

[1] L'utilisation des ressources techniques, informatiques et technologiques doit être conforme aux devoirs généraux des membres du personnel, à savoir l'accomplissement du travail avec diligence, conscience professionnelle, loyauté et fidélité à l'employeur.

[2] Le personnel utilise conformément aux directives définies par le Conseil communal les ressources mises à sa disposition.

Art. 24 – Transport du personnel

[1] Le Conseil communal met en œuvre une politique de transport basée autant que possible sur la mobilité douce et les transports collectifs. Il peut mettre à disposition du personnel des véhicules de fonction.

[2] Le Conseil communal règle l'utilisation de véhicules de fonction en privilégiant des objectifs de durabilité et d'utilisation partagée.

Art. 25 – Examen médical

A la demande du Service des ressources humaines, un membre du personnel peut être soumis à un examen médical.

Art. 26 – Affiliations obligatoires

Le personnel est affilié à prévoyance.ne et assuré pour la perte de gain en cas de maladie auprès de la Caisse-maladie du personnel communal.

Art. 27 – Uniformes et vêtements de travail du personnel

[1] Le port d'un uniforme ou d'insignes de service peut être prescrit à certaines catégories du personnel.

[2] Le Conseil communal met à disposition les équipements de protection individuelle nécessaires.

[3] Le ou la responsable du dicastère concerné arrête les conditions auxquelles uniformes, insignes et équipements sont remis aux membres du personnel qui ont l'obligation de les porter.

Art. 28 – Secret de fonction

[1] Le personnel est tenu de garder le secret sur tout ce qui a trait à des informations ou à des documents dont il a eu connaissance dans l'exercice de sa fonction.

[2] Il lui est également interdit de communiquer à des tiers ou de conserver en dehors des besoins du service, en original ou en copie, des documents de service.

[3] Ces obligations subsistent après la fin des rapports de service

Art. 29 – Déposition en qualité de témoin

[1] Le membre du personnel entendu en qualité de témoin ne peut déposer sur des faits dont il ou elle a eu connaissance dans le cadre de son travail qu'avec l'autorisation du Conseil communal. Cette autorisation demeure nécessaire après la cessation des rapports de service.

[2] Les mêmes règles s'appliquent à la production de pièces officielles et à la remise d'attestations.

[3] Aucune sanction disciplinaire ni licenciement ne peut être prononcé du fait de déclarations faites dans le cadre d'un témoignage, sauf en cas de faux témoignage.

Art. 30 – Devoir de signaler

[1] Le membre du personnel qui acquiert dans l'exercice de ses fonctions la connaissance d'une infraction se poursuivant d'office en informe son dicastère, qui avise le ministère public conformément aux législations fédérale et cantonale.

[2] Les supérieur-e-s hiérarchiques sont tenu-e-s de signaler au dicastère dont ils relèvent, les faits punissables ou préjudiciables aux intérêts de la commune commis par leurs subordonné-e-s dans l'accomplissement de leurs fonctions.

[3] Le membre du personnel qui fait l'objet d'une procédure pénale pour un crime ou un délit susceptible de porter préjudice au bon fonctionnement et à la réputation de l'employeur en informe sa hiérarchie.

Art. 31 – Charge publique ou syndicale

[1] Le membre du personnel qui exerce une charge publique ou syndicale avant son entrée en fonction ou qui entend se porter candidat-e à une telle fonction doit en avertir sa hiérarchie qui avise le Conseil communal. Celui-ci ne peut s'y opposer que pour des motifs tenant à la bonne marche de l'administration.

[2] Le Conseil communal règle les absences et les congés des membres du personnel occupant une charge publique ou syndicale. En deçà de 15 jours d'absence par année, le Conseil communal ne peut pas réduire le traitement.

[3] Sont réservées les dispositions cantonales et communales relatives aux incompatibilités.

Art. 32 – Activité accessoire

[1] L'employé-e ne peut avoir une occupation accessoire qui serait inconciliable avec sa situation officielle ou les devoirs de sa charge, nuirait à sa santé ou à sa fonction, ou constituerait une concurrence inadmissible.

[2] L'exercice d'une occupation accessoire rémunérée est soumis à l'autorisation préalable du Conseil communal.

[3] Le collaborateur ou la collaboratrice doit faire une demande par écrit.

Art. 33 – Situation financière

[1] Les titulaires de fonctions à responsabilités financières ou participant à l'attribution de travaux ou de mandats à des tiers peuvent être tenu-e-s de fournir régulièrement des informations sur leur situation pécuniaire. Si elles ou ils sont menacés de saisie, elles et ils doivent en informer sans délai leur dicastère.

[2] Un-e membre du personnel n'est pas autorisé à céder à des tiers ses créances à l'égard de la Commune.

Art. 34 – Domicile

Lorsque les exigences du service ou de la fonction le justifient, le Conseil communal peut imposer à certain-e-s membres du personnel d'être domicilié-e-s sur le territoire communal ou dans un rayon limité.

Art. 35 – Interdiction d'accepter des dons et autres avantages

[1] Il est interdit au personnel de solliciter, d'accepter ou de se faire promettre pour lui ou pour autrui, en raison de sa situation officielle, des dons ou autres avantages. Les présents d'usage de peu de valeur, tels que définis par le Conseil communal, sont réservés.

[2] Il lui est également interdit de prendre un intérêt pécuniaire direct ou indirect aux soumissions, adjudications ou ouvrages de la commune.

B. Sanction disciplinaires et responsabilités civile

Art. 36 – Procédure disciplinaire

[1] Le membre du personnel qui enfreint ses obligations est passible d'une sanction disciplinaire.

[2] S'il l'estime nécessaire, le Conseil communal peut ordonner l'ouverture d'une enquête disciplinaire.

[3] Le Conseil communal peut confier l'enquête à une commission interne ou à un tiers extérieur à l'administration désigné par lui.

Art. 37 – Suspension provisoire

[1] Lorsque la bonne marche de l'administration l'exige, le Conseil communal peut, par mesure préventive, ordonner à un membre du personnel de suspendre immédiatement son activité.

[2] Si la suspension est motivée par l'ouverture d'une enquête pour faute grave, elle peut être accompagnée de la suppression totale ou partielle du traitement.

[3] Si la suspension se révèle ensuite injustifiée, le membre du personnel a droit au traitement dont elle ou il avait été privé, avec intérêts moratoires.

Art. 38 – Sanctions disciplinaires

[1] Si la faute commise ne justifie pas qu'il soit mis fin aux rapports de service en application des art. 15 et suivants, le Conseil communal peut infliger l'une des sanctions suivantes :

- le blâme ;
- la mise à pied avec ou sans réduction ou suppression de traitement ;

- le déplacement dans une autre fonction avec ou sans réduction de traitement ;
- le blocage salarial ;
- la rétrogradation avec diminution de la rémunération.

[2] Un cas de harcèlement avéré, émanant d'un-e supérieur-e hiérarchique, constitue une circonstance aggravante.

[3] Ces sanctions ne peuvent être cumulées; chaque sanction peut en revanche être accompagnée d'un avertissement et d'une menace de licenciement.
[4] Le blâme, ainsi que l'avertissement, peuvent être prononcés par un membre du Conseil communal.

Art. 39 – Droit d'être entendu et voies de recours

[1] Aucune sanction disciplinaire ne pourra être prise sans que le membre du personnel concerné n'ait été entendu.

[2] Les sanctions doivent être communiquées au membre du personnel concerné par décision motivée et sont susceptibles de recours conformément à l'art. 80 du présent statut.

Art. 40 - Prescription

[1] La procédure disciplinaire se prescrit par cinq ans dès le jour où l'acte a été commis.

Art. 41 – Effet de l'action en justice

[1] En cas d'action en justice, la procédure disciplinaire peut être suspendue jusqu'à clôture de cette action.

[2] Le Conseil communal peut toutefois ordonner la suspension préventive du membre du personnel concerné conformément à l'art. 37 du présent statut.

[3] Que l'action se termine par un non-lieu, une condamnation, un acquittement, un arrangement ou un déboutement, une sanction disciplinaire peut toujours être prononcée.

Art. 42 – Responsabilité civile et réparation du dommage

[1] La responsabilité civile des membres du personnel est régie par les dispositions de la loi cantonale sur la responsabilité des collectivités publiques et de leurs agents, du 26 juin 1989.

[2] La réparation même totale d'un dommage n'exclut pas l'engagement de procédures disciplinaire ou pénale.

[3] Le Conseil communal peut compenser la rémunération pour la part dépassant le minimum vital, jusqu'à due concurrence avec le dommage causé intentionnellement à la Ville.

CHAPITRE IV : DROITS DU PERSONNEL

A. Rémunération

Art. 43 – Principes

[1] La rémunération est fixée par le Conseil général.

[2] Elle comprend le traitement de base, l'indexation, et les augmentations salariales, cas échéant le supplément de traitement, ainsi que les éventuelles allocations et indemnités.

[3] Le traitement initial est fixé dans les limites de la classe de fonction correspondant au poste en cause, en tenant compte notamment de l'âge de la personne candidate, des années consacrées à l'éducation des enfants et des années accomplies dans la profession, de la formation et d'autres types d'expériences professionnelles acquises, jugées utiles au poste. Il peut être aussi tenu compte de la situation du marché du travail.

[4] Le principe d'attribution des échelons et de promotion est précisé dans le règlement d'application.

Art. 44 – Indemnités

[1] Les indemnités sont fixées par le Conseil communal.

Art. 45 – Droit à la rémunération

a) En cas de service

[1] Le droit à la rémunération est complet pendant le service militaire obligatoire, le service civil, le service de protection civile et le Service de la Croix-Rouge. Les périodes auxquelles un membre du personnel est astreint en raison d'une faute de sa part ne sont pas indemnisées.

[2] Les prestations des caisses de compensation pour perte de gain sont acquises à la Ville.

Art. 46

b) En cas de maladie ou d'accident

[1] En cas d'absence totale ou partielle provoquée par la maladie ou par un accident non professionnel, le droit au traitement brut, sous déduction des prestations d'assurance versées à titre de perte de gain, est de 730 jours.

[2] Toutefois, pour chaque cas de maladie ou d'accident non professionnel, ces prestations seront diminuées de celles versées au cours de la période de trois ans précédant immédiatement la nouvelle absence.
[3] En cas d'accident non professionnel, les prestations de la Ville seront au moins égales à celles déterminées par la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA). Dans tous les cas, les prestations de la Ville seront réduites des montants retenus par l'assureur au titre de faute grave ou en cas d'hospitalisation.

[4] En cas d'absence due à un accident professionnel ou une maladie professionnelle, le traitement complet est dû jusqu'à la fin de l'incapacité de travail ou jusqu'à l'octroi d'une rente par l'Office de l'assurance-invalidité.

[5] Le Conseil communal détermine la mesure dans laquelle seront déduites du traitement les prestations versées au membre du personnel par l'assurance militaire ou par une assurance dont les primes ont été prises en charge, en totalité ou en partie, par l'employeur.

[6] Le membre du personnel peut être appelé à céder à la Ville, à due concurrence, ses droits contre des tiers responsables de l'accident ou de la maladie.

[7] Le collaborateur ou la collaboratrice a un devoir d'information en cas d'absence pour raison de maladie ou accident.

Art. 47

c) Congé de maternité

[1] Un congé maternité d'une durée de quatre mois, six mois en cas de naissance multiple, avec maintien du traitement, est accordé à la mère qui accouche.

[2] Le congé maternité début le jour de l'accouchement.

Art. 48

d) Allaitement

Le temps consacré à l'allaitement durant les heures de travail au cours de la première année de l'enfant est compté comme temps de travail dans la mesure et selon les modalités fixées par le Conseil communal.

Art. 49

e) Congé d'adoption

[1] Lorsqu'un enfant est accueilli en vue d'adoption, un congé de quatre mois avec maintien du traitement est accordé à la mère ou au père.

[2] Si tous deux sont membres du personnel communal, le congé de paternité de vingt jours prévus à l'art. 50 s'ajoute au congé d'adoption. Ces congés peuvent à leur demande être partagés entre les parents.

Art. 50

f) Congé de paternité

[1] En cas de naissance d'un enfant, le père a droit à un congé de vingt jours avec maintien du traitement. En cas de naissance multiple, le père a droit à un congé de trente jours avec maintien du traitement.

[2] Le congé est à prendre dans un délai de deux ans dès la naissance de l'enfant ou l'accueil d'un enfant en vue d'adoption. Il peut être pris par journées séparées.

Art. 51 – Règle commune

Le congé de maternité, le congé de paternité et le congé d'adoption ne peuvent faire l'objet d'un versement en espèces.

Art. 52 – Gratification pour années de service

[1] Le membre du personnel reçoit une gratification calculée comme suit, sous réserve d'une décision contraire du Conseil communal :

a) après 10 ans de service ininterrompu, un quart du traitement mensuel,
b) après 20 ans de service ininterrompu, un traitement mensuel,
c) après 30 ans de service ininterrompu, un traitement mensuel,
d) après 40 ans de service, un traitement mensuel.

[2] Le traitement pris en compte correspond à une mensualité de traitement, majorée le cas échéant des allocations de renchérissement, à l'exclusion des autres allocations et indemnités. Le montant versé est arrondi aux cent francs supérieurs.

[3] En cas de variation du taux d'occupation au cours de l'activité, le traitement déterminant est calculé en fonction du taux moyen.

[4] Le membre du personnel prenant une retraite anticipée ou mis à la retraite pour cause d'âge ou d'invalidité après trente et un ans de service et avant d'avoir atteint quarante ans de service reçoit une gratification équivalente à un dixième du montant calculé selon l'alinéa précédent pour chaque année complète de service accomplie en plus des trente premières. Le montant versé est arrondi aux cent francs supérieurs.

[5] La gratification peut être convertie en vacances, totalement ou partiellement, à raison d'un jour de vacances pour un vingt-deuxième du traitement mensuel.

Art. 53 – Formation continue

[1] Le Conseil communal favorise la formation continue du personnel communal.

[2] Le membre du personnel peut être tenu de suivre des cours de formation ou de perfectionnement professionnel.

[3] Les frais de participation aux cours rendus obligatoires et le temps consacré sont à la charge de la Ville.

[4] Pour les autres cours, la prise en charge financière et la durée d'emploi compensatoire sont fixées par le Conseil communal.

Art. 54 – Remplacement dans une fonction supérieure

Le membre du personnel qui assume l'intérim dans une fonction supérieure, reçoit dès le trente et unième jour une indemnité de compensation fixée par le Conseil communal.

Art. 55 – Récompense pour services spéciaux

Le Conseil communal peut récompenser les services spéciaux, efforts particuliers et propositions innovantes d'un membre du personnel ou des membres de l'équipe impliqué-e-s.

Art. 56 – Inventions

Les dispositions du droit civil s'appliquent aux inventions faites par les membres du personnel dans l'accomplissement de leur travail.

Art. 57 – Allocation de retraite

[1] En cas de départ à la retraite entre l'âge de 58 ans et une année pleine avant l'âge donnant droit au versement de la rente de vieillesse AVS, il est versé sur le compte de prévoyance du membre du personnel concerné une allocation unique équivalant au maximum à la rente annuelle AVS complète en vigueur.

[2] Le droit à l'allocation de retraite est fonction de l'ancienneté et du taux d'activité de l'intéressé-e.

[3] Les modalités du droit à l'allocation de retraite sont fixées par le Conseil communal.

Art. 58 – Allocation de décès

[1] En cas de décès d'un membre du personnel marié, lié par un partenariat enregistré ou vivant en concubinage depuis cinq ans au moins, la rémunération est servie à la conjointe ou au conjoint, partenaire, concubine ou concubin survivant-e à partir du jour du décès, pour un mois encore et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore.

[2] En l'absence de conjoint-e, de partenaire ou de concubin-e survivant-e-s, l'allocation est due, cas échéant, aux enfants mineurs ou, à défaut, à d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.

B. Durée du travail – Congés – Vacances

Art. 59 – Durée du travail et horaires

[1] La durée hebdomadaire moyenne du travail est fixée à 40 heures.

[2] Le Conseil communal peut déroger au principe fixé à l'alinéa 1 lorsque la nature de la fonction le justifie.

[3] Le Conseil communal peut annualiser le temps de travail, en accord avec les exigences des services.

[4] Les cheffes ou chefs de service arrêtent l'horaire de travail de leur personnel, après avoir consulté celui-ci.

[5] A des fins de protection de la santé, le membre du personnel a le droit de se déconnecter des outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail habituel. Sont réservées les fonctions répondant à des horaires de travail spécifiques.

[6] A des fins de protection de la santé, le travail effectué entre 20h00 et 06h00, le samedi, le dimanche, ainsi que les jours fériés est compensé par un temps de repos supplémentaire ou une indemnité supplémentaire. Dans ces cas, le repos supplémentaire est la règle pour compenser le travail ordinaire et régulier, alors que l'allocation d'une indemnité prévaut pour le travail extraordinaire ou irrégulier.

Art. 60 – Modulation du temps de travail

Le membre du personnel qui le souhaite peut moduler son temps de travail selon les conditions détaillées dans le règlement d'application.

Art. 61 – Adaptation temporaire du taux d'activité

[1] Le membre du personnel qui le souhaite peut bénéficier d'une diminution temporaire de son taux d'activité lorsqu'il en fait la demande pour une charge de proche aidant ou à la naissance d'un enfant.

[2] La diminution ne peut excéder un taux de 20% du taux d'occupation. Le taux d'occupation ne doit toutefois pas devenir inférieur à 50%.

[3] La diminution temporaire ne peut excéder une durée de 24 mois. Au terme de l'accord, le membre du personnel retrouve son poste au taux initial.

[4] Le Conseil communal peut prononcer des exceptions à l'art. 61, al. 1. Dans ce cas, les raisons de la dérogation font l'objet d'une justification écrite au membre du personnel de la part du Conseil communal.

Art. 62 – Télétravail

Une partie du travail peut être effectuée en dehors de la place de travail, selon des modalités définies par le Conseil communal.

Art. 63 – Jobsharing (partage de poste)

Le Conseil communal autorise le jobsharing (partage de poste) en fonction des postes et du bon fonctionnement des services.

Art. 64 – Heures supplémentaires

[1] Lorsque les besoins du service l'exigent, le membre du personnel peut être astreint à des heures de travail supplémentaires, qui doivent être compensées aussitôt que possible par des congés.

[2] Sont réputées supplémentaires toutes les heures de travail effectuées sur les ordres de la supérieure ou du supérieur hiérarchique ou qui peuvent être formellement justifiées en plus de la durée réglementaire de son service.

[3] Exceptionnellement, les heures supplémentaires peuvent être rétribuées en espèces selon les prescriptions édictées en la matière par le Conseil communal.

Art. 65 – Règles particulières pour certaines fonctions

[1] Les cadres, définis par le Conseil communal, gèrent librement leur temps de travail.

[2] Les dispositions régissant les modalités de l'horaire de travail et le contrôle du temps de travail ne leur sont pas applicables.
[3] Les heures de travail qu'ils ou elles effectuent en sus de la durée du travail de référence ne donnent droit à aucune compensation financière. La compensation est définie dans le statut des cadres.

[4] Le Conseil communal peut cependant prévoir des indemnités.

Art. 66 – Jours fériés payés

[1] Sont jours fériés pour l'administration communale :

- le 1er et le 2 janvier,
- le 1er mars,
- le Vendredi-Saint,
- le lundi de Pâques,
- le 1er mai,
- le jeudi de l'Ascension et le vendredi qui suit,
- le lundi de Pentecôte,
- le 1er août,
- le lundi du Jeûne fédéral,
- le 24 décembre,

- le jour de Noël,
- le 26 décembre,
- l'après-midi du 31 décembre.

[2] Sont réservées les dispositions spéciales qui régissent les services permanents.

[3] Le Conseil communal prend les dispositions utiles pour que les jours de congés payés soient de onze par année au minimum.

Art. 67 – Services permanents

Pour les membres du personnel assurant des services permanents, le droit à deux jours de congé consécutifs, dont au moins un samedi et un dimanche toutes les quatre semaines, est garanti en remplacement des samedis et dimanches.

Art. 68 – Congés extraordinaires

[1] Le membre du personnel a droit à des congés extraordinaires payés, dans les cas suivants :

- 3 jours pour son mariage ou son union dans le cadre d'un partenariat enregistré,
- 3 jours en cas de décès d'un-e conjoint-e ou partenaire, d'un enfant, de son père ou de sa mère,
- 2 jours en cas de décès d'un frère, d'une sœur ou d'un beau-parent,
- 1 jour en cas de décès d'un-e autre parent-e ou allié-e du 2ème degré,
- jusqu'à 3 jours par cas par enfant pour la garde d'un enfant malade, un certificat médical pouvant être exigé,
- 1 jour en cas de déménagement,
- jusqu'à 5 jours par an pour assister aux réunions professionnelles ou syndicales,
- ½ jour pour prendre part à une inspection militaire et 1 jour pour la libération du service militaire.
- pour la prise en charge d'un membre de la famille, du ou de la conjoint-e ou partenaire atteint-e dans sa santé, sur présentation d'un certificat médical ; le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge mais ne doit pas dépasser trois jours par cas.

[2] Lorsque les circonstances l'exigent, le ou la responsable du dicastère peut décider d'octroyer un congé extraordinaire fondé sur d'autres cas

ou peut prolonger la durée des congés mentionnés ci-dessus ; le règlement d'application régit les détails.

[3] Hormis la prise en charge des enfants malades, le congé ne doit pas dépasser dix jours par an.

[4] Chaque année de service, les membres du personnel jusqu'à l'âge de 30 ans révolus ont droit à un congé-jeunesse représentant au plus et en tout une semaine de travail, lorsqu'il ou elle se livre bénévolement à des activités de jeunesse extra-scolaires pour le compte d'une organisation du domaine culturel, social ou politique, en y exerçant des fonctions de direction, d'encadrement ou de conseil, ou qu'il ou elle suit la formation et la formation continue nécessaires à l'exercice de ces activités.

Art. 69 – Congés non payés

Le Conseil communal peut accorder des congés non payés ; il en fixe les conditions et les effets.

Art. 70 – Vacances

a) durée

[1] Le droit à des vacances payées est de 25 jours par année.

[2] Le droit aux vacances est porté à :

- 30 jours pour le membre du personnel âgé de 50 ans révolus ainsi que pour les apprenti-e-s et les jeunes gens de moins de 20 ans,
- 35 jours pour le membre du personnel âgé de 60 ans révolus.

[3] Les jours de vacances portent sur la période allant du lundi au vendredi inclusivement.

[4] Le Conseil communal est compétent pour régler les modalités spécifiques à certains corps de métiers.

Art. 71

b) réduction du droit

[1] La durée des vacances est réduite proportionnellement lorsque les rapports de service ont débuté ou pris fin au cours de l'année.

[2] En cas de suspension de travail pour cause de maladie ou d'accident, la durée des vacances n'est réduite proportionnellement que pour le

temps d'absence excédant une franchise de trois mois ; cette franchise est supprimée si l'absence a dépassé six mois.

[3] En cas de congé de maternité ou d'adoption, les vacances ne sont pas réduites.

Art. 72

c) époque

[1] Lors de la fixation de l'époque des vacances et de leur durée, il sera tenu compte des vœux de l'intéressé-e dans la mesure où les exigences du service le permettent.

[2] Au maximum 10 jours de vacances qui n'ont pas été prises dans l'année peuvent être reportés jusqu'à la fin du premier trimestre de l'année suivante. Les cas particuliers sont réservés.

[3] Au minimum deux semaines de vacances par année doivent être prises consécutivement.

Art. 73

d) autres modalités

Le Conseil communal détermine la période de computation et fixe les autres modalités du droit aux vacances, notamment les limites de leur fractionnement.

CHAPITRE V : PARTENARIAT SOCIAL

Art. 74 – Associations du personnel

[1] Le Conseil communal veille à ce que le personnel communal et ses représentant-e-s syndicaux et associatifs bénéficient d'une protection adéquate contre les actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale.

[2] Sont reconnus comme associations du personnel les groupements constitués en association au sens des art. 60ss du Code civil et composés d'au moins cinquante membres du personnel en activité.

[3] Le Conseil communal facilite la mise à disposition de moyens d'information et des locaux de réunions des associations du personnel.

Art. 75 – Organise de liaison

a) organisation

[1] Les délégations des associations du personnel constituent un organe de liaison avec le Conseil communal.

[2] L'organe de liaison siège sous la présidence du Dicastère des ressources humaines et se réunit au moins deux fois par année. L'organe de liaison doit en outre être convoqué si deux tiers de ses membres le demandent.

Art. 76

b) attributions

[1] L'organe de liaison a une fonction consultative. Il adresse les préavis de grève au Conseil communal.

[2] L'organe de liaison est entendu lors de l'élaboration de dispositions d'ordre général concernant la rémunération du personnel et son statut, ainsi que les modalités d'information au sein de l'Administration.

[3] L'organe de liaison se prononce sur toute autre question que le Conseil communal décide de lui soumettre à propos de la situation du personnel.

[4] L'organe de liaison formule des suggestions relatives aux conditions de travail du personnel communal.

[5] Le Conseil communal et les associations du personnel peuvent convenir d'un protocole de négociation collective relative à la politique du personnel.

Art. 77 – Consultation des associations

[1] L'existence de l'organe de liaison ne fait pas obstacle à des contacts directs entre une association du personnel et l'autorité exécutive.

[2] Le Conseil communal peut, selon les circonstances, nommer des commissions consultatives ad hoc.

CHAPITRE VI : DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Art. 78 - Disposition transitoire relative à l'art. 52

L'ancienneté acquise par le membre du personnel dans sa commune d'origine est prise en compte dans la nouvelle commune.

Art. 79 - Disposition transitoire relative à l'art. 70

[1] En dérogation à l'article 70, alinéa 1, le droit annuel aux vacances se monte à :

- 23 jours en 2021,
- 24 jours dès 2022,
- 25 jours dès 2024**.**

[2] En dérogation à l'article 70, alinéa 2, le droit aux vacances pour le membre du personnel âgé de :

50 ans révolus est porté à :

- 28 jours en 2021,
- 29 jours dès 2022,
- 30 jours dès 2024**.**

60 ans révolus est porté à :

- 33 jours en 2021,
- 34 jours dès 2022,
- 35 jours dès 2024.

CHAPITRE VII : DISPOSITIONS FINALES

Art. 80 – Voies de recours

[1] Les décisions prises par un dicastère sont susceptibles d'un recours au Conseil communal.

[2] Le Conseil communal statue après que l'intéressé-e ait été entendu-e. Il notifie sa décision par écrit.

[3] Les décisions du Conseil communal, prises directement ou sur recours, peuvent faire l'objet d'un recours à la Cour de droit public conformément à la loi sur la procédure et la juridiction administratives (LPJA), du 27 juin 1979.

Art. 81 – Clause abrogatoire

Est abrogé :

Le statut du personnel communal de la Ville de Neuchâtel, du 21 décembre 2020 et ses modifications subséquentes.

Art. 82 – Remise du statut

Un exemplaire du statut sous forme électronique est remis à chaque membre du personnel communal.

Art. 83 – Entrée en vigueur

[1] Le présent statut entre en vigueur le 1er janvier 2022.

[2] Le Conseil communal est chargé de son exécution.

Neuchâtel, le 25 octobre 2021

AU NOM DU CONSEIL GENERAL:

La présidente,	Le secrétaire,
Aurélie Widmer	Pierre-Yves Jeannin

DÉVELOPPEMENT TERRITORIAL
21-026

RAPPORT DU CONSEIL COMMUNAL AU CONSEIL GENERAL CONCERNANT L'ADOPTION DU PLAN SPECIAL EQUIVALANT A UN PERMIS DE CONSTRUIRE EN SANCTION PREALABLE « PORTES-ROUGES 55 » ET UNE DEMANDE DE CREDIT POUR LE REAMENAGEMENT DE L'AVENUE DES PORTES-ROUGES

(Du 30 août 2021)

Madame la Présidente,
Mesdames, Messieurs,

Depuis 2016 et la modification du Plan d'aménagement communal, le quartier des Portes-Rouges est en pleine évolution. Plusieurs projets immobiliers sont en cours et vont transformer l'ancienne zone d'activités située au sud de l'avenue en un quartier vivant et diversifié (cf. plan en page suivante).

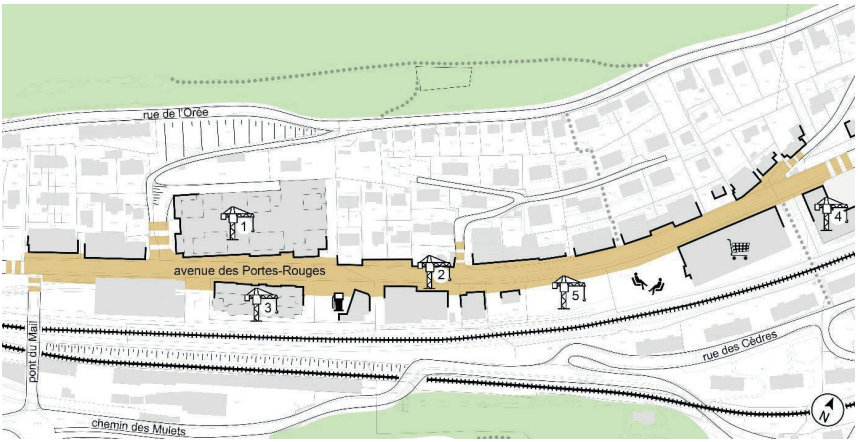
En parallèle de ces projets, la COOP a la volonté de restructurer son bâtiment situé aux Portes-Rouges 55. Elle prévoit notamment de créer un magasin d'alimentation et des logements, tout en maintenant son commerce d'ameublement. Le développement de ce projet fait l'objet d'une procédure de Plan spécial équivalant à un permis de construire, en sanction préalable, pilotée par la Ville de Neuchâtel. Conformément aux obligations légales, ce plan doit être adopté par votre Autorité avant l'enquête publique puis la sanction par le Conseil d'Etat.

Afin d'accompagner la mutation du quartier, le réaménagement de l'avenue des Portes-Rouges a été inscrit dans le projet d'agglomération 3e génération (PA3), programme de soutien de la Confédération aux

agglomérations urbaines, qui vise à améliorer simultanément la mobilité et la qualité des espaces publics. A travers la requalification de l'avenue des Portes-Rouges, notre Conseil entend améliorer la cohabitation de toutes les usagères et tous les usagers de la rue, offrir confort et sécurité aux modes de déplacements doux, et réaliser des espaces publics de qualité. Les nouveaux aménagements visent également à répondre à l'adaptation aux changements climatiques avec de la végétation et des matériaux appropriés. Notre Conseil sollicite de la part de votre Autorité un crédit permettant de poursuivre les études et de réaliser les travaux d'aménagement nécessaires.

Le présent rapport traite successivement des deux sujets susmentionnés, le plan spécial et le réaménagement de l'avenue, situés dans le quartier des Portes-Rouges, et qui présentent des synergies en matière de projet, de calendrier et d'investissement.

Figure 1: Un quartier en pleine mutation avec de nombreux projets en cours



Projets du présent rapport :

1 Projet COOP de restructuration du bâtiment commercial existant et de création de logements (Plan spécial équivalant à un permis de construire « Portes-Rouges 55 »)

2 Projet de réaménagement de l'avenue des Portes-Rouges

Autres projets dans le quartier :

3 Construction du garage automobile Facchinetti et de 90 logements étudiants (mise en service en 2021)

4 Projet Bella Vista – reconversion de la friche de l'ancienne usine Metalor – création de près de 300 logements (travaux de gros œuvre en cours, mise en service prévue fin 2023)

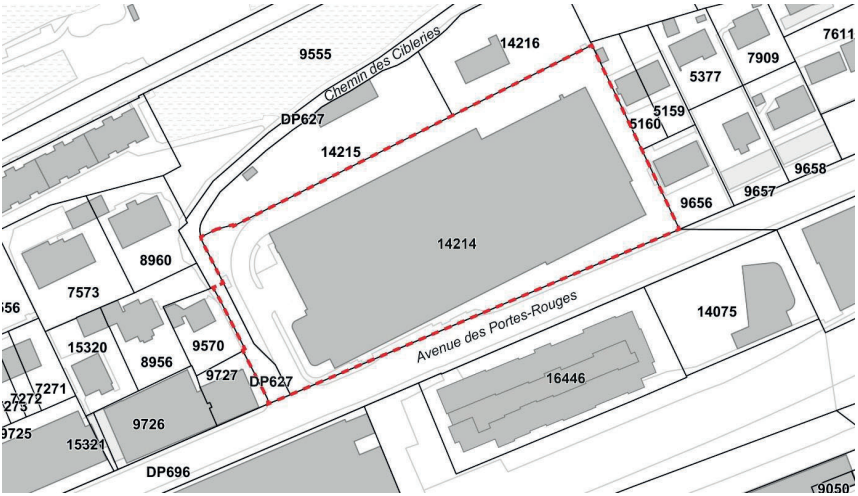
5 Projet de Centre d'art (demande de permis de construire en cours)

1. Adoption du Plan spécial équivalant à un permis de construire en sanction préalable « Portes-Rouges 55 »

1.1 Projet de la COOP et choix de la procédure

En 2014, la société coopérative COOP, propriétaire de la parcelle n°14'214 aux Portes-Rouges, a souhaité augmenter les surfaces de vente du magasin Livique (ex-TopTip) et a initié un Plan spécial, outil de planification exigé par le Plan d'aménagement communal pour tout développement sur ce bien-fonds. Le Plan spécial permet d'inscrire le projet dans un réaménagement global et qualitatif du secteur concerné[1].

Figure 2 : Périmètre du Plan spécial équivalant à un permis de construire « Portes-Rouges 55 » : bien-fonds n°14214 (COOP) 8660 m², domaine public communal ~ 200 m²



Afin d'optimiser les procédures, le Conseil communal a décidé, avec le propriétaire, de réaliser un Plan spécial équivalant à un permis de construire en sanction préalable.

---

[1] Le Plan spécial est un type de plan d'affectation qui réglemente une partie du territoire communal. Il permet de régler des problèmes particuliers de planification. Il est obligatoire pour les centres commerciaux de plus de 1000 m^2 de surfaces de vente selon la législation cantonale. Le centre commercial COOP dispose déjà aujourd'hui de 3'200 m^2 de surfaces de vente.

Cette nouvelle procédure a été introduite par la Loi cantonale sur l'aménagement du territoire (LCAT) le 1er mai 2019. Le projet architectural a donc été développé en parallèle et coordonné avec le Plan spécial.

Le grand intérêt de cette procédure réside dans le gain de temps permis par la réalisation d'une seule procédure pour la planification urbanistique (Plan spécial) et la demande de permis de construire (projet architectural), avec une seule enquête publique.

Le Plan spécial équivalant à un permis de construire suit la même procédure que le Plan spécial ou le Plan d'aménagement communal. Il doit être adopté par le Conseil général, mis à l'enquête publique, avant d'être sanctionné par le Conseil d'Etat. Le projet architectural devra faire l'objet d'une demande de sanction définitive lorsque la présente procédure sera achevée.

1.2 Le Plan spécial « Portes-Rouges 55 »

1.2.1 Un programme mixte et ambitieux

En termes d'affectations, le projet prévoit :

- l'augmentation de la surface de vente des commerces et la réduction des dépôts,
- la création d'un magasin d'alimentation,
- la création d'une cinquantaine de logements, dont 6 appartements avec encadrement (appartements pour les plus de 65 ans incluant des prestations et services adaptés à leurs besoins),
- la suppression du restaurant,
- la réduction de la surface des autres activités,
- la réduction des autres surfaces secondaires : parkings, espaces techniques, etc.

1.2.2 Affectation en zone mixte avec mise en valeur des rez-de-chaussée

L'affectation du sol est inchangée et conforme au plan d'aménagement communal en vigueur : zone mixte avec mise en valeur des rez-de-chaussée.

L'instauration d'un minimum de 10% des surfaces des logements dédiées à des appartements avec encadrement permet de répondre aux objectifs de mixité intergénérationnelle et de diversité de l'offre de logements.

1.2.3 Constructions

Le projet prévoit la démolition et la reconstruction du bâtiment situé à l'est, vétuste, et la rénovation du bâtiment ouest. L'ensemble forme ainsi un nouveau socle sur lequel six nouvelles constructions dédiées à des logements sont prévues. La restructuration du bâtiment permettra d'accueillir environ 81 habitant-e-s et 66 emplois.

1.2.4 Espaces extérieurs

Le projet permet d'améliorer la qualité et l'attractivité des espaces extérieurs, qu'ils soient en lien avec l'espace public ou au niveau de l'esplanade supérieure, en lien avec les logements.

La biodiversité végétale en milieu urbain est vulnérable face aux contraintes anthropiques fortes et au changement climatique. Dans ce contexte, les objectifs de végétalisation visent à recréer des connectivités entre les espaces verts, à augmenter le nombre d'habitats (faune, flore) ainsi que le nombre d'espèces présentes. Bien que situé en milieu urbanisé, la parcelle COOP se trouve à proximité directe d'une réserve forestière (Bois de l'Hôpital), dont la fonction de biodiversité est considérée comme supérieure selon le cadastre forestier, et l'Entre Deux-Bois sur la colline du Mail. En amont de la rue de l'Orée en lisière du Bois de l'Hôpital, plusieurs prairies sèches à haute valeur écologique sont recensées. Le périmètre de projet jouera donc un rôle significatif dans le développement de la connectivité biologique, notamment au niveau des toitures végétalisées, en particulier pour les coléoptères, les lépidoptères, les hyménoptères ainsi que pour l'avifaune. Les principaux aménagements paysagers étant situés au second étage, ceux-ci se révéleront profitables en particulier pour la faune ailée.

Les règles du Plan spécial relatives à l'aménagement des espaces végétalisés, comprenant des habitats en faveur de la faune, permettent donc d'augmenter la présence du végétal dans le secteur, propice à l'amélioration de la qualité de vie dans le quartier et au développement d'une biodiversité en milieu urbain (nature en ville). L'exigence d'intégrer un architecte-paysagiste lors de l'élaboration de la demande de permis de construire en sanction définitive permettra de proposer un véritable projet paysager intégrant les contraintes du site et du programme, ainsi que les objectifs en matière de biodiversité, de nature en ville, et de préciser la matérialisation des aménagements souhaités.

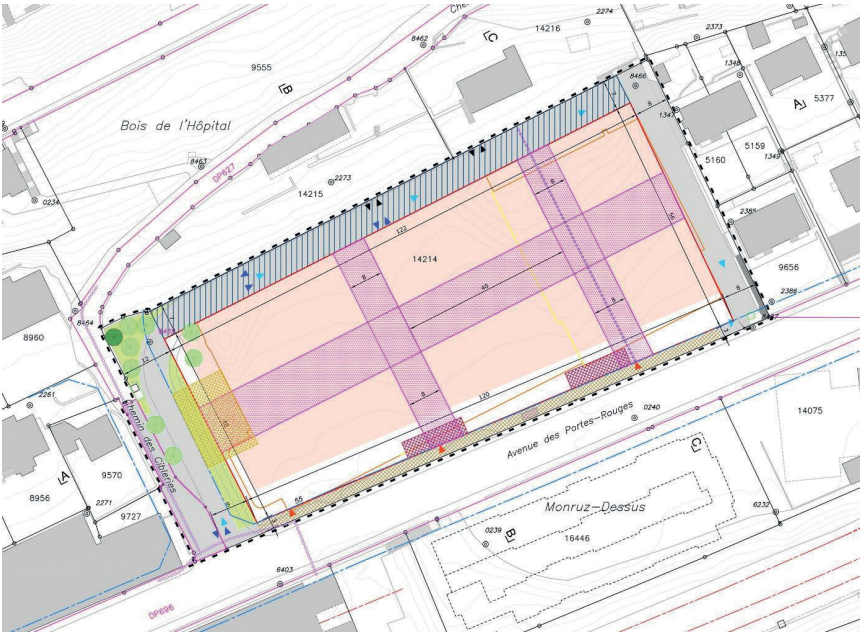
1.2.5 Mobilité durable

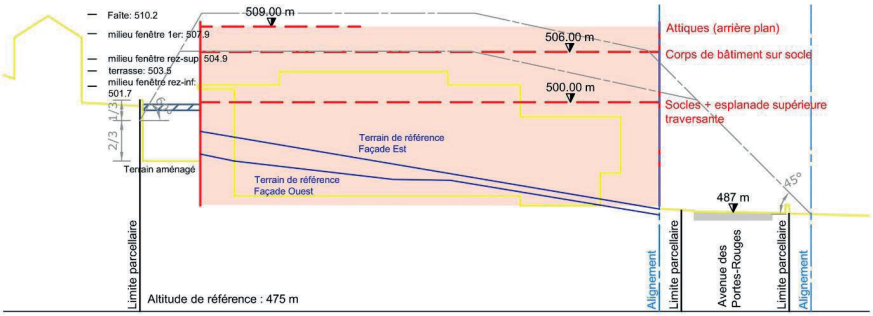
Le secteur jouit d'une bonne desserte en transports publics grâce à la proximité de la gare CFF et la présence de l'arrêt de bus transN « Portes-Rouges » juste devant le bâtiment (bus 107, toutes les 10 minutes en direction de la Place Pury ou de Marin). Le projet du réaménagement de l'avenue des Portes-Rouges présenté en seconde partie du rapport va apporter davantage de confort et de sécurité aux piétons et aux cyclistes, conformément au Plan directeur cantonal de la mobilité cyclable (PDCMC).

En conformité avec le Plan directeur sectoriel des Portes-Rouges et son rapport d'impact sur l'environnement, des règles visant à un report modal de la voiture vers les transports publics, la mobilité douce et un système d'autopartage sont intégrées dans le Plan spécial. Ces mesures visent en particulier à éviter une utilisation accrue de la voiture dans le secteur et garantissent un usage optimal du parking prévu à cet effet sans débordement sur le domaine public.

Figure 3 : Plan spécial – plan et coupe d'implantation

Le dossier complet des documents devant être signés par le Conseil général est annexé au présent rapport.





LEGENDE

Eléments contraignants

- Périmètre du plan spécial
- Périmètre d'évolution des constructions
- Périmètre d'évolution d'un couvert accessible
- Esplanade supérieure traversante (localisation indicative)
- XXX m — Cote d'altitude maximale des constructions
- Voie de desserte du quartier
- Stationnement de courte durée (livraison, chargement clientèle, autopartage)
- Trottoir public
- Retrait ou décrochement de la façade (localisation indicative)
- Espace végétalisé en pleine terre (localisation indicative)
- Chemin piétonnier privé à créer
- Arbre existant / nouvel arbre en pleine terre (localisation indicative)
- Trafic lié au stationnement automobile
- Trafic lié aux livraisons (camions)
- Accès piétons (localisation indicative)
- Accès au stationnement automobile sur des parcelles voisines

A titre indicatif

- Bâtiment existant
- Alignement en vigueur
- Parcelle du domaine public communal concernée par le plan spécial
- Conteneur enterré existant
- Chemin piétonnier public existant
- Abribus
- Gabarits fictifs et hauteurs maximales à la corniche selon le plan d'aménagement communal
- Elévation des bâtiments existants
- Aménagement du terrain

En termes d'affectation, la COOP a fait le choix d'utiliser la possibilité prévue dans le règlement du Plan spécial de créer davantage de logements mais sans leur octroyer des places de parc, de manière à ne pas surcharger le réseau routier et à respecter les normes environnementales. Ainsi, environ la moitié de la cinquantaine de logements prévus n'auront pas de places de parc. Les futurs acquéreurs-esses ou locataires de ces logements s'engageront dans le contrat de vente ou le bail à loyer à ne pas avoir de voiture ni de macaron de stationnement. Cette mesure évitera ainsi un éventuel report de stationnement sur le domaine public.

Une convention établie entre la Ville et le propriétaire au moment de la sanction définitive du permis de construire définira l'offre de mobilité que le propriétaire devra réaliser pour compenser l'absence de place de parc de ces logements.

1.2.6 Carrefour Cibleries / Portes-Rouges

Le projet de la COOP nécessitant de modifier le carrefour Cibleries / Portes-Rouges, la Ville intégrera le tronçon inférieur du chemin des Cibleries (domaine public communal) au périmètre du Plan spécial.

Les voies d'accès à la parcelle COOP seront ainsi mutualisées avec celles du chemin des Cibleries. L'emprise de la chaussée sera donc réduite, cédant de l'espace pour la mobilité douce.

1.2.7 Stationnement voitures

Le parking actuel contient 251 places, situées en large majorité dans le bâtiment, dont 111 sont louées à des externes, principalement au garage Facchinetti. Concernant les 140 places qui ne sont pas louées, 25 sont réservées aux locataires du bâtiment, dont les employés de Livique, tandis que le solde est mis à disposition des clients de Livique et du fitness. Le parking actuel est donc largement surdimensionné.

Le projet prévoit la réduction du nombre des places de stationnement pour le rendre conforme aux besoins des locataires et utilisateurs-trices. 108 places de stationnement voitures sont prévues : 45 pour les logements et 63 pour les activités. Le stationnement est prévu dans le bâtiment (parking existant). Seules 4 places de parc au maximum pourront être aménagées à l'extérieur. Elle seront réservées aux besoins de livraison et de chargement des clients des commerces.

1.2.8 Stationnement vélos

Le bâtiment existant n'offre aujourd'hui aucune place de stationnement pour les vélos. Dans le cadre du projet, l'offre en matière de mobilité est totalement revue avec la création de 205 cases pour les vélos, dont 100 cases pour les logements, 15 cases pour les employé-e-s et 90 pour les client-e-s et visiteurs-euses. Environ 30% de ces places sera dimensionné plus généreusement pour permettre l'accueil des vélos électriques et des vélos cargos, plus encombrants que les vélos classiques. Une partie des places vélos permettra également la recharge des vélos électriques. Ces mesures concrétisent nos engagements en faveur d'une mobilité urbaine plus durable, en intégrant également des places pour de l'autopartage. L'ensemble de ces mesures permet ainsi de répondre aux besoins de mobilité des habitant-e-s sans voiture.

1.3 Le projet architectural

1.3.1 Présentation du concept architectural

Le projet se décompose en trois parties. Le bâtiment ouest existant est maintenu. Il contient les grandes surfaces commerciales. Le bâtiment à l'est, vétuste, est démoli et reconstruit. Il comprend des surfaces commerciales et administratives sur plusieurs étages. Les deux constructions forment un socle accueillant six petits bâtiments voués à de l'habitat collectif (petits logements, logements avec encadrement) et reliés par des aménagements extérieurs communs. L'espace entre ces bâtiments favorise le maintien des vues depuis les habitations voisines situées au nord de la parcelle.

L'intervention architecturale unifiera les bâtiments existants et les nouvelles constructions, et sera mise en valeur par des aménagements extérieurs diversifiés et conviviaux. Idéalement situé dans un secteur bien desservi par les transports publics, ce projet s'inscrit par ailleurs pleinement dans la politique de domiciliation de la Ville.

La Commission d'urbanisme, qui a accompagné le projet tout au long de son développement, a rendu un préavis positif.

Figure 4 : Un projet d'ensemble qui redonne une nouvelle vie au bâtiment existant

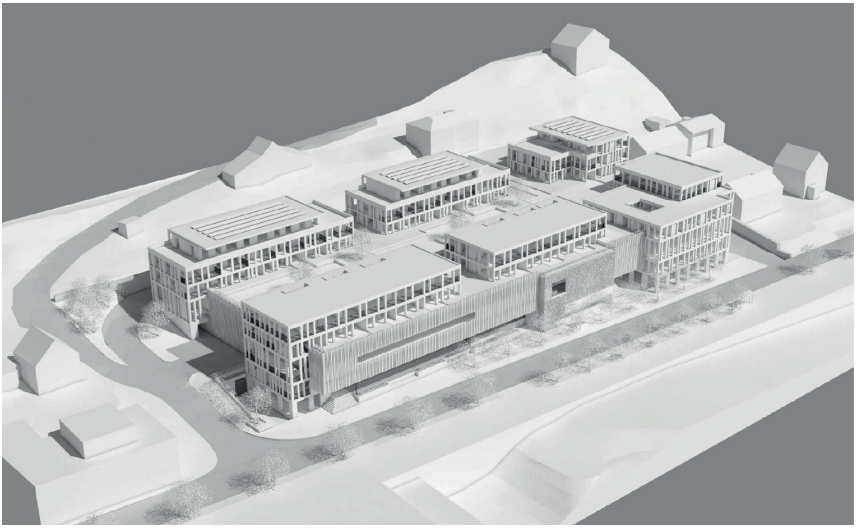


Figure 5 : Une façade sur rue améliorée, avec un socle dédié aux activités commerciales connecté à l'avenue des Portes-Rouges

Figure 6 : Sur le toit-terrasse, un petit ensemble d'habitation donnant sur une esplanade aménagée, lieu de vie à échelle humaine

1.4 Aspects financiers

1.4.1 Coûts

Le Plan spécial induit la participation de la Ville à l'adaptation du tronçon inférieur du chemin des Cibleries, conformément aux dispositions légales en matière d'équipement, et à l'aménagement du futur trottoir public au pied de la façade COOP, sur la partie du domaine privé de la COOP qui sera cédée au domaine public.

Le coût total de ces travaux s'élève selon le devis estimatif à +/- 15% établi à l'issue de la phase d'avant-projet à 810'000 francs, dont plus de la moitié est prévue pour la plantation des arbres, y compris les fosses. Ce montant est réparti entre la Ville et la COOP, au prorata des surfaces leur appartenant. La part de la Ville s'élève à 425'000 francs.

Les montants figurant dans les deux tableaux suivants ont été calculés en juin 2021 et intègrent le renchérissement des matériaux à cette date dû à la crise sanitaire (Covid-19). Les éventuelles augmentations futures des prix seront prises en compte par l'ICP (indexation de l'indice des coûts de production).

Figure 7 : Tableau récapitulatif des coûts induits par le Plan spécial équivalant à un permis de construire « Portes-Rouges 55 » - part Ville

Coûts en CHF TTC

	Chemin des Cibleries	**Trottoir public côté nord de l'avenue des Portes-Rouges**	**TOTAL**
Travaux	**218'200.-**	**174'350.-**	**392'550.-**
Aménagements de surface, y compris démolition des éléments existants	59'000.-	62'350.-	121'350.-
Plantations	159'200.-	112'000.-	271'200.-
Honoraires Architecte-paysagiste, ingénieur mobilité, ingénieur civil	**17'280.-**	**15'000.-**	**32'280.-**
TOTAL TTC (TVA 7.7%)	**235'480.-**	**189'350.-**	**424'830.-**
TOTAL TTC (TVA 7.7%) arrondi			**425'000.-**

1'500'000 francs sont inscrits à la planification financière 2021-2024 pour financer des mesures en lien avec l'application du Plan directeur sectoriel des Portes-Rouges. Toutefois, les premières dépenses ne sont annoncées à la planification financière qu'à partir de 2024, avec un budget de 200'000 francs. Notre Conseil demande à votre Autorité d'anticiper les premières dépenses liées à la mise en œuvre du plan directeur sectoriel des Portes-Rouges, avec un montant de 425'000 francs dès 2023, afin de réaliser les aménagements en lien avec le Plan spécial.

Ces dépenses ne font l'objet d'aucune subvention.

1.5 Frais financiers

Le montant de 425'000 francs détaillé ci-dessus, qui est à la charge du Dicastère du développement territorial, de l'économie, du tourisme et du patrimoine bâti sera amorti au taux moyen de 10%, soit 42'500 francs. Ce chiffre est calculé par le Service financier et prend en compte les taux d'amortissement différents selon la nature des travaux. Les intérêts passifs s'élèveront à 1'500 francs (taux 0,7259). Les frais financiers annuels sont calculés sur le montant net et seront au maximum de 44'000 francs.

1.6 Calendrier prévisionnel

Adoption par le Conseil général du Plan spécial équivalant à un permis de construire «Portes-rouges 55 » et de la demande de crédit pour la participation aux frais d'équipement découlant dudit plan	Automne 2021
Enquête publique	Automne 2021
Traitement des éventuelles oppositions	Hiver 2022
Décision d'approbation, puis sanction du Conseil d'Etat	Printemps 2022
Demande de permis de construire en sanction définitive	Eté 2022
Réalisation des travaux	2023-2025

1.7 Impacts du projet

1.7.1 Impacts sur l'environnement

Les impacts du projet sur l'environnement ont été évalués dans la notice d'impact accompagnant le Plan spécial équivalant à un permis de construire, en particulier pour le trafic, le bruit et l'air. Cette notice a été validée par le Service cantonal de l'énergie et de l'environnement.

Trafic

Le trafic journalier moyen du Plan spécial est de 750 véhicules/jour, ce qui est inférieur à la limite maximale fixée par l'étude d'impact à l'échelle du quartier réalisée dans le cadre du Plan directeur sectoriel des Portes-Rouges.

Bruit

Pour limiter le bruit émis par le projet, notamment le parking et sa voie d'accès, deux mesures sont mises en œuvre :

- aucune création d'ouverture sur la façade nord (hormis entrée/sortie du parking) et isolation du plafond de la dalle du parking avec un matériau phonoabsorbant,
- aménagement d'une plateforme au-dessus de la zone de livraison.

Le projet respecte ainsi les limites en matière de bruit, sauf pour le futur bâtiment situé à l'angle nord-est du socle, qui devra faire l'objet de mesures d'accompagnement au stade de la sanction définitive.

Air

Le projet respecte le quota de trafic autorisé par l'étude d'impact réalisée à l'échelle du quartier dans le cadre du Plan directeur sectoriel Portes-Rouges et donc le cadre légal en matière de qualité de l'air.

Energie

Le concept énergétique du projet repose sur le raccordement au chauffage à distance (CAD) Mail-Maladière, l'exploitation des rejets de chaleur des installations de froid des commerces et la mise en place de panneaux solaires thermiques et photovoltaïques. Il permet de respecter le standard Minergie et les exigences légales sur le long terme.

2. Demande de crédit pour le réaménagement de l'avenue des Portes-Rouges

2.1 Contexte

En 2018, l'avenue des Portes-Rouges a fait partie des mesures prioritaires du projet d'agglomération pour lesquelles votre Autorité a accepté un crédit d'étude[2]. Aujourd'hui, notre Conseil revient vers vous pour la finalisation du projet et pour sa réalisation.

Actuellement, l'avenue des Portes-Rouges est en majorité dévolue aux véhicules motorisés. Les modes doux, piétons et cyclistes, ont peu d'espace et leurs déplacements ne sont pas attractifs et mal sécurisés tant le long des rues que pour les traverser. La rue ne constitue pas un espace agréable par sa configuration, son aménagement et le rapport des bâtiments à la rue. Le sol y est très largement imperméable et la végétation peu présente.

L'ensemble des usagères et usagers consulté-e-s lors des deux visites organisées dans le quartier confirme l'inconfort des espaces piétons de l'avenue : manque d'espace, discontinuité des itinéraires et faible place réservée aux vélos.

2.1.1 Projet d'agglomération 3e génération (PA3)

A travers les « projets d'agglomération », la Confédération cofinance des mesures portant sur les problèmes générés par le développement urbain des villes suisses. Aujourd'hui, les subventions accordées aux mesures des projets d'agglomération proviennent du Fonds pour les routes nationales et le trafic d'agglomération (FORTA). Transversal, le projet d'agglomération constitue un outil structurant qui accompagne les communes dans leur projet urbain. Il est composé de plusieurs générations de projets dans lesquelles les communes inscrivent leurs mesures prioritaires. Ces mesures participent à favoriser un développement coordonné de l'urbanisation en traitant les espaces dédiés à la mobilité et aux espaces publics.

Les projets inscrits dans le PA3 peuvent prétendre à un cofinancement de la part de la Confédération (cf. chapitre 2.3.3).

---

[2] Rapport 18-008, concernant une demande de crédit d'avant-projets des mesures prioritaires du projet d'agglomération.

Le Projet d'agglomération 3e génération (PA3), définit l'avenue des Portes-Rouges et celle du Vignoble comme faisant partie d'un pôle de développement d'axe structurant de transport public à requalifier et à densifier. Le PA3 prévoit la priorisation des transports publics, des bandes cyclables ou la banalisation de la chaussée centrale. Le projet est en priorité A, soit un horizon de réalisation à 2019-2022.

L'avenue du Vignoble, dont certains réseaux souterrains devaient être remplacés, a récemment fait l'objet d'un réaménagement par le Service des infrastructures et de l'énergie. Dans le prolongement de l'avenue des Portes-Rouges et de l'avenue du Vignoble se trouve la centralité de La Coudre, ayant fait l'objet d'un concours de réaménagement d'espaces publics en 2019-2020 et qui sera réaménagée dès 2024 conformément au calendrier du programme d'agglomération 4ème génération (qui vient d'être déposé auprès de la Confédération) en cohérence avec le reste de l'axe. Une demande de crédit au Conseil général est prévue en 2022.

Le projet présenté répond aux objectifs du PA3.

2.1.2 Plan directeur cantonal de la mobilité cyclable (PDCMC)

En parallèle, le Plan directeur cantonal de la mobilité cyclable (PDCMC), adopté par le Grand Conseil en 2018, met en œuvre la loi cantonale sur la mobilité douce entrée en vigueur en 2017, sur le volet cyclable.

Le PDCMC identifie l'axe Corcelles-Cormondrèche – Peseux – Neuchâtel – Hauterive – St-Blaise comme un itinéraire utilitaire d'importance cantonale pour la mobilité cyclable en le qualifiant de projet phare. Les axes phares concernent les liaisons cyclables de moins de 30 minutes les plus porteuses notamment en termes de potentiel d'usagers. L'axe Corcelles-Cormondrèche / St-Blaise est le principal lien entre les communes fusionnées, avec la plus grande attractivité pour les cyclistes et le plus grand potentiel de transfert modal.

En application du PDCMC, l'avenue des Portes-Rouges doit être réaménagée pour intégrer la mobilité cyclable. La fonction d'axe routier est-ouest pour les véhicules individuels motorisés doit elle aussi être garantie.

2.1.3 Un quartier en pleine mutation avec de nombreux projets immobiliers

La modification du Plan d'aménagement communal adoptée par votre Autorité en 2015 et sanctionnée en 2016, a transformé la zone d'activités des Portes-Rouges en zone mixte, offrant la possibilité de créer des

logements au sud de l'avenue des Portes-Rouges. A la suite de cette modification, de nombreux projets immobiliers se sont développés. L'ancienne usine Metalor va laisser la place à près de 300 logements, le bâtiment de la COOP (Livique, ex-Toptip) va être transformé et accueillera une mixité d'activités et de logements, tel que présenté en première partie du rapport, tandis que la parcelle située en face vient d'accueillir le garage automobile Facchinetti et 90 logements étudiants dans les étages supérieurs, tous déjà loués aujourd'hui.

L'ensemble de ces projets modifient fondamentalement l'organisation et l'image du quartier. Afin d'accompagner ces derniers, la colonne vertébrale du quartier que constitue l'avenue des portes-Rouges mérite d'être réaménagée.

Au niveau de l'énergie, le raccordement de l'avenue des Portes-Rouges au réseau de chauffage à distance (CAD) du Mail a été effectué. Les nouvelles constructions, dont celles du projet COOP, seront donc raccordées au réseau de CAD, permettant ainsi une amélioration importante du quartier sur le plan énergétique.

2.2 Concept d'aménagement

2.2.1 Régime de vitesse et mobilité cyclable

L'avenue des Portes-Rouges est aujourd'hui sous le régime général de circulation à 50 km/h.

La dynamique à l'œuvre sur le territoire communal concernant les zones 30, y compris sur d'autres tronçons du grand axe Peseux / Hauterive, en lien avec la mise en application du Plan directeur cantonal de la mobilité cyclable (PDCMC)[3], conduit notre Conseil à proposer une zone 30 sur la totalité de l'avenue des Portes-Rouges.

La zone 30 permet un meilleur partage de l'espace de la rue entre les différents modes de déplacement, plus de convivialité et de sécurité. Il est en particulier plus facile pour les piétons et les cyclistes de traverser la rue. Enfin, dans une zone 30, le trafic est plus fluide et plus homogène et les nuisances sonores sont réduites.

---

[3] Rapport 20-017 concernant l'application du Plan directeur de la mobilité cyclable (PDCMC) sur le territoire communal, adopté par le Conseil général le 31 août 2020

Conformément à la Charte pour la mobilité urbaine durable et la Vision d'aménagement «Neuchâtel 2050», le Conseil communal a priorisé, dans le rapport d'information relatif à l'application du PDCMC, adopté par le Conseil général en 2020, les piétons, la sécurité des cyclistes, le bon fonctionnement des transports publics, et celui du transport individuel, y compris la facilité de trouver des places de stationnement, et a proposé la réalisation des aménagements les plus équilibrés, efficaces et cohérents possibles.

Dans le rapport susmentionné, le Conseil communal a exprimé sa volonté de gérer le réseau routier de notre ville selon les règles des zones 30 ou vitesse 30 km/h — le 50 km/h devant relever de l'exception. La grande majorité de la surface de notre territoire se trouve d'ailleurs déjà en zone 30 ou vitesse 30 km/h, à l'exception notable des liaisons dites «collectrices».

Pour répondre au PDCMC sur l'avenue des Portes-Rouges, conformément au rapport d'information susmentionné, notre Conseil propose la création d'une zone 30 sans marquage de bande cyclable.

La zone 30 permet de répondre aux différents objectifs du réaménagement de l'avenue dans le gabarit actuel de l'espace public dans une logique d'espace apaisé et convivial. Elle permet aux usagers (piétons, cyclistes, transports publics et automobilistes) de partager la chaussée existante avec un niveau de sécurité acceptable en tenant compte des places de stationnement. Les aménagements sont décrits plus bas.

2.2.2 Stationnement

L'avenue des Portes-Rouges offre aujourd'hui 43 places en zone blanche, qui vont passer en zone bleue dans les prochains mois. Ce changement du plan de stationnement permettra une meilleure utilisation des places, notamment pour répondre aux besoins du quartier. Une étude de l'ingénieur mobilité a d'ailleurs montré que 60% de ces places sont occupées par les mêmes voitures durant toute la journée. Il s'agit soit de pendulaires qui stationnent sur cette avenue et prennent le bus pour aller travailler au centre-ville, soit d'habitant-e-s du quartier qui n'ont pas de stationnement à leur domicile. Fort de ce constat, le maintien de 32 places voitures est jugé suffisant et en adéquation avec les besoins du quartier.

Par ailleurs, des places pour les deux-roues motorisés et les vélos, ainsi que des places livraison, seront créées le long de l'avenue pour répondre aux besoins en stationnement liés aux différents modes de transport.

2.2.3 Aménagement de l'avenue

Les principaux objectifs du projet de réaménagement de l'avenue des Portes-Rouges peuvent se résumer ainsi :

- Améliorer la cohérence, la convivialité et l'atmosphère générale de la rue
- Développer des espaces publics de qualité en lien avec les bâtiments existants et en projet
- Améliorer la cohabitation des différents modes de transport et valoriser l'espace réservé à la mobilité douce
- Permettre la traversée de la rue de manière conviviale et sûre
- Donner plus de place aux arbres, leur permettre de croître dans de bonnes conditions
- Augmenter les surfaces perméables
- Offrir des espaces publics adaptés aux changements climatiques, en capitalisant sur les expériences menées dans le cadre du projet pilote « Serrières, vers une fraicheur de vivre »
- Assurer une lisibilité du grand axe Peseux / Hauterive, avec des aménagements présentant une cohérence d'ensemble.

Deux secteurs, situés au niveau des arrêts de bus « Portes-Rouges » et « Ste-Hélène », marquent particulièrement l'identité et l'attractivité de l'avenue des Portes-Rouges. Le besoin de traverser la chaussée y est accru et nécessite un aménagement adapté.

Il s'agit d'une part de la centralité générée autour du centre commercial COOP et des 90 logements pour étudiants qui lui font face, et d'autre part de la centralité créée au niveau du centre commercial Migros et de son esplanade. Un 3e pôle émerge à l'interface entre l'avenue des Portes-Rouges et l'avenue du Vignoble, où s'accroche le quartier Bella Vista, qui accueillera dès 2024 près de 300 logements.

Ces tronçons de l'avenue présentent un aménagement avec une bande centrale polyvalente (cf. schéma, coupe et photos de référence en pages suivantes) facilitant la traversée. Entre ces tronçons, l'avenue est aménagée avec des bandes latérales colorées, permettant de réduire visuellement la largeur de la voie et réduire ainsi la vitesse des véhicules.

Comme dans toute zone 30, les traversées de l'avenue sont possibles en tout point. Toutefois, dans les secteurs avec la bande centrale, des ilots protégés garantiront une traversée sécurisée pour tous, y compris pour les personnes les plus vulnérables.

L'espace public situé au niveau de la COOP et du campus Facchinetti est le plus large de l'avenue des Portes-Rouges. Il permet un aménagement allant jusqu'aux façades des bâtiments situés de part et d'autre de l'avenue, grâce aux cessions au domaine public déjà réalisées (garage Facchinetti) ou à venir (COOP). Cet espace convivial marquera la nouvelle identité du quartier, en permettant une traversée facilitée de la rue, la création de places de stationnement pour vélos ainsi que la plantation de nombreux arbres et l'augmentation des surfaces perméables.

2.3 Aspects financiers

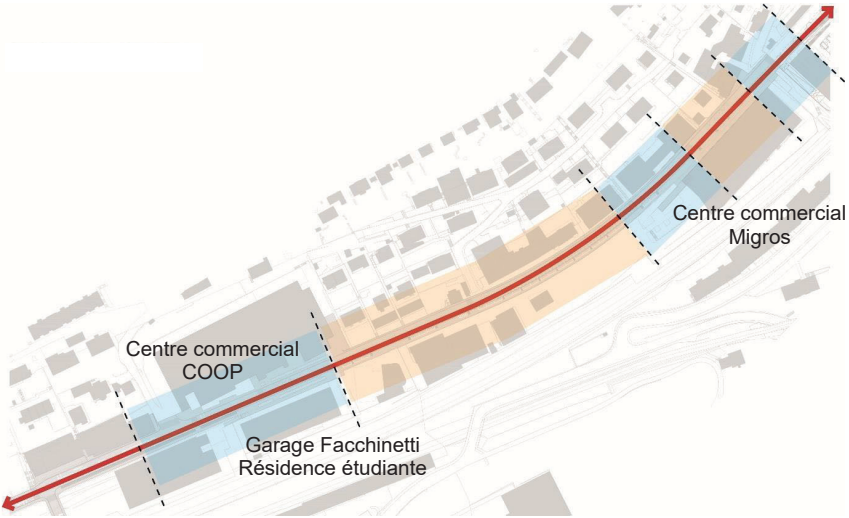
2.3.1 Coûts

Les coûts du projet de réaménagement de l'avenue des Portes-Rouges sont présentés dans le tableau suivant.

Figure 8 : Tableau récapitulatif des coûts induits par le réaménagement de l'avenue des Portes-Rouges

	Coût en CHF TTC
Travaux	**4'046'500.-**
Démolition des éléments existants	86'300.-
Aménagements de surface - chaussée, trottoirs et places de stationnement	2'555'300.-
Arrêts de bus	138'200.-
Signalisation et marquage, feux de circulation et radars	84'800.-
Mobilier urbain, équipements (éclairage non compris)	228'300.-
Plantations	890'300.-
Prestations particulières en lien avec l'existant	63'300.-
Honoraires Architectes-paysagistes, ingénieurs mobilité, ingénieurs civils, spécialistes (étude acoustique) et géomètre	**338'000.-**
TOTAL TTC (TVA 7.7% incluse)	**4'384'500.-**
TOTAL TTC (TVA 7.7% incluse) arrondi	**4'385'000.-**

Figure 9: Séquençage de la rue

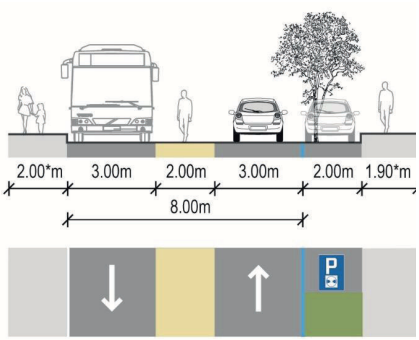


Aménagement avec bande centrale

Aménagement avec bandes latérales

Figure 10 : Deux séquences, deux types d'aménagement

Aménagement avec **bande centrale**



Aménagement avec **bandes latérales**

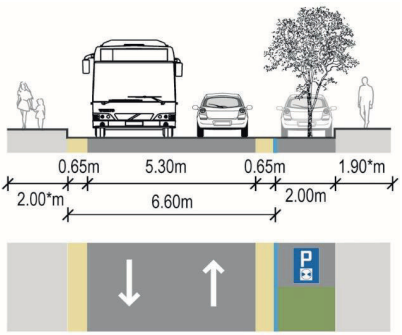


Figure 11 : Exemples des aménagements proposés

Exemple d'une bande centrale polyvalente, Lausanne

Exemple de bandes latérales, Lausanne, avenue Vinet

Exemple d'ilôt sécurisé permettant une aide à la traversée

2.3.2 Frais d'entretien

Le type d'entretien de la chaussée et des trottoirs par l'office de la voirie ne sera pas modifié. Les choix finaux des différents matériaux seront pris en concertation afin de garantir un entretien conventionnel. L'entretien de la nouvelle végétalisation assuré par le service de l'environnement, des parcs, forêts et domaines est estimé à 9'200 francs, desquels il convient de déduire l'entretien actuel d'environ 1'600 francs. La dépense d'entretien supplémentaire pour l'avenue s'élève donc à 7'600 francs. Ce montant sera affecté au service de l'environnement, des parcs, forêts et domaines.

2.3.3 Financement

4'400'000 francs sont inscrits à la planification financière 2021-2024 pour les études et la réalisation du réaménagement de l'avenue des Portes-Rouges.

Le devis estimatif à +/- 15% établi à l'issue de la phase d'avant-projet s'élève à 4'385'000 francs, montant respectant la planification financière.

Le projet de requalification de l'avenue des Portes-Rouges fait partie du Projet d'agglomération de 3e génération (PA3) et bénéficiera à ce titre d'un cofinancement de la Confédération. Le montant exact du cofinancement n'est pas connu à ce jour, mais il devrait aller jusqu'à 1'216'000 francs TTC (selon les règles de calcul de la Confédération), sous réserve de l'acceptation du dossier de demande de financement par la Confédération. Il dépendra du montant total final des travaux[4] et de la réalisation des autres mesures du PA3. Les travaux devront débuter impérativement avant l'automne 2025 pour que le projet puisse bénéficier du cofinancement de la Confédération.

Afin d'accélérer la réalisation du PA3, le Canton a décidé de contribuer au financement des mesures. La subvention cantonale dans le cadre de ce projet pourrait atteindre 304'000 francs. Cette subvention cantonale devrait s'ajouter à celle de la Confédération.

Notre Conseil sollicitera par ailleurs également le Canton pour une demande de subvention au titre de l'application du Plan directeur cantonal de la mobilité cyclable.

---

[4] Hors coûts non imputables, dont par exemple le déplacement de canalisations (entretien sans plus-value qualitative).

L'adaptation obligatoire des arrêts de bus à la Loi fédérale sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées (LHand) est aussi subventionnée par le Canton à hauteur de 20% sur les bordures surélevées des arrêts de bus, ce qui correspond dans le cadre du présent projet à un montant d'environ 4'880 francs.

Au total, la Ville peut espérer un cofinancement allant jusqu'à 1'525'000 francs sur le total de 4'385'000 francs, en combinant les différentes subventions. Selon la règlementation, l'arrêté qui vous est proposé porte toutefois sur le montant d'investissement brut.

Un prélèvement au fonds de compensation des arbres de 36'000 francs est prévu pour financer la plantation de 24 nouveaux arbres dans le cadre du projet de réaménagement proposé. Ces arbres s'ajouteront au renouvellement des arbres existants ou abattus durant les dernières années.

L'investissement pour les nouveaux luminaires de route, l'installation et le raccordement, non compris dans le devis, sera pris en charge par Viteos dans le cadre du renouvellement des installations.

2.3.4 Frais financiers

Le montant net de 4'349'000 francs, après prélèvement au fonds de compensation des arbres, concernant le réaménagement de l'avenue des Portes-Rouges qui est à la charge du Dicastère du développement territorial, de l'économie, du tourisme et du patrimoine bâti sera amorti au taux moyen de 4%, soit 173'900 francs. Ce chiffre est calculé par le Service des finances et prend en compte les taux d'amortissement différents selon la nature des travaux. Les intérêts passifs moyen s'élèveront à 15'800 francs (taux 0,7259). Les frais financiers annuels sont calculés sur le montant net après déduction des éventuelles subventions. Sachant que la décision concernant la subvention relative au projet d'agglomération est encore en suspens, les frais financiers seront donc au maximum de 189'700 francs.

Pour rappel, la partie éclairage public est de la compétence de Viteos SA, qui assure les investissements et reste propriétaire des équipements. Selon la convention qui la lie à la Ville de Neuchâtel, la société refacture les charges financières liées à l'investissement net sous forme d'annuités.

2.4 Calendrier prévisionnel

Demande de crédit auprès du Conseil général pour le réaménagement de l'avenue des Portes-Rouges (études et réalisation)	Automne 2021
Étude du projet de réalisation et appel d'offres	Hiver 2021 – printemps 2022
Réalisation	Été 2022 – 2023

2.5 Impacts sur l'environnement

Le renforcement de l'arborisation, très chétive aujourd'hui, l'augmentation des surfaces perméables au pied des arbres, de même que le choix de revêtements de sol favorables à l'adaptation aux changements climatiques vont contribuer à l'amélioration du micro-climat urbain.

La mise en zone 30 va également contribuer à la réduction des nuisances sonores. En abaissant la vitesse de 50 km/h à 30 km/h, les émissions sonores liées à la circulation routière sont réduites jusqu'à 3 décibels, ce qui correspond à une diminution du trafic de moitié. C'est une mesure efficace qui permet de diminuer le bruit à la source. L'atténuation du bruit est due à la réduction de la vitesse mais également au fait que les automobilistes adoptent, si l'aménagement de la route est adéquat, une conduite plus régulière comportant des phases de freinage et d'accélération moins nombreuses et plus courtes. Le trafic est ainsi fluidifié en zone 30.

3. Consultation et information

3.1 Commissions communales

Le projet de Plan spécial équivalant à un permis de construire « Portes-Rouges 55 » (voir chapitre 1) a été présenté en pré-consultation aux commissions du Conseil communal et du Conseil général de la Ville de Neuchâtel avant la fusion en 2019, mais pas le projet de réaménagement de l'avenue, plus récent.

Ces anciennes commissions du Conseil communal de la Ville de Neuchâtel "Transports et mobilités", ainsi que du Conseil général de la Ville de Neuchâtel "Politique Immobilière et du logement", "Plan d'aménagement et d'alignement" et "Mobilité et stationnement" ont été informées du projet du Plan spécial en 2019.

La Commission d'urbanisme de la Ville de Neuchâtel a été consultée quatre fois tout au long du développement du projet du Plan spécial équivalant à un permis de construire « Portes-Rouges 55». Elle l'a préavisé favorablement en mars 2020.

Avec la fusion, les autorités communales ont changé, ainsi que le fonctionnement des commissions.

La commission du dicastère Développement territorial, de l'économie, du tourisme et du patrimoine bâti (DTETPB) ainsi que la commission financière seront consultées.

3.2 Instances cantonales

Le Service cantonal de l'aménagement du territoire a préavisé favorablement le Plan spécial équivalant à un permis de construire « Portes-Rouges 55 ».

Le Service cantonal des ponts et chaussées a quant à lui préavisé favorablement le projet de réaménagement de l'avenue des Portes-Rouges et la création de la zone 30. Un contrôle d'efficacité de la zone 30 devra être réalisé un an après la fin des travaux d'aménagement.

3.3 Associations

L'association Provélo, le TCS et l'ATE, ainsi l'association des commerçants des Portes-Rouges et l'Association de quartier La Coudre, Monruz, Portes-Rouges, ont été consultées en août 2021 et ont accueilli favorablement les deux projets tout en transmettant des suggestions pour les phases de développement ultérieures.

3.4 Habitant-e-s et usagers-ères

3.4.1 Deux ateliers en amont du projet

Deux ateliers d'échanges entre les usagers-ères du quartier et les concepteurs mandatés pour le développement du projet de réaménagement de l'avenue des Portes-Rouges ont eu lieu en amont du projet. L'expertise des usagers-ères a contribué à nourrir l'analyse des qualités et faiblesses de l'aménagement actuel. La plupart des recommandations à l'attention des concepteurs et de la Ville ont pu être intégrées dans le projet.

3.4.2 Séance d'information publique

Une séance d'information à la population a été organisée dans le quartier des Portes-Rouges le 9 septembre 2021. Une cinquantaine de personnes y a pris part. Les deux projets présentés dans ce rapport étaient à l'ordre du jour. Ils ont été bien accueillis par la population.

Les questions/remarques relatives au projet Coop ont porté principalement sur les thématiques de la mobilité, de l'affectation du bâtiment et sur les proportions du bâtiment projeté. Celles relatives au réaménagement de l'avenue ont concernées notamment les thématiques de la sécurité des traversées piétonnes dans la future zone 30, ainsi que la sécurité des cyclistes au niveau du carrefour du pont du Mail et sur la chaussée. Ces points seront repris dans le cadre du développement du projet définitif.

4. Pourcent culturel

Suite à l'adoption par votre Autorité de l'arrêté relatif au pourcent culturel, un montant total pour les deux projets de 44'700 francs s'ajoute aux coûts des projets présentés dans le rapport (1% calculé sur le coût de construction brut)[5]. Ce montant est imputé aux comptes de résultat.

Le type d'œuvre et sa localisation seront définis dans le cadre du développement du projet.

---

[5] 3'945 francs pour les travaux liés au Plan spécial équivalant à un permis de construire « Portes-Rouges 55 » et 40'710 francs pour le réaménagement de l'avenue des Portes-Rouges, soit un total de 44'655 francs, arrondi à 44'700 francs.

5. Impacts du projet

5.1 Impacts sur l'environnement

L'impact sur l'environnement est détaillé pour chacun des deux projets dans les chapitres ci-dessus.

5.2 Impacts sur les finances

Les aspects financiers sont exposés aux chapitres 1.4 et 2.3.

5.3 Impacts sur le personnel communal

Les travaux d'entretien déjà existants seront légèrement augmentés en lien avec les 1'000 m^2 de surfaces cédées au domaine public (carrefour Portes-Rouges / Cibleries, élargissement du trottoir devant le bâtiment COOP). Le suivi de la réalisation du projet n'aura que peu d'impact spécifique sur le personnel communal.

6. Conclusion

Le Plan spécial équivalant à un permis de construire « Portes-Rouges 55 » vise à permettre la reconversion de l'actuel bâtiment commercial de la société coopérative COOP en un bâtiment mixte : commerces, activités de service et logements. Le programme souhaité par COOP répond aux objectifs de développement du secteur Portes-Rouges, définis dans le Plan directeur sectoriel (PDS) Portes-Rouges et soutenus par la Ville de Neuchâtel.

Le projet répond ainsi aux objectifs de densification vers l'intérieur et de mixité fonctionnelle et sociale. Il donne les conditions cadres permettant d'améliorer la qualité urbaine par la planification d'un « quartier durable », en réinterprétant le patrimoine bâti existant. Par son développement, le projet renforce la position de centre de gravité mixte des Portes-Rouges dans l'organisation territoriale de la ville de Neuchâtel.

Le projet d'architecture mené en parallèle au Plan spécial a permis de tester le projet et de retenir une proposition concrète et réaliste.

Le réaménagement de l'avenue des Portes-Rouges s'inscrit quant à lui dans une démarche plus large de requalification de l'axe Peseux / Hauterive, permettant d'y améliorer les conditions de mobilité pour tous ses usagers-ères. Le projet offre également une meilleure qualité de vie au sein du quartier des Portes-Rouges tout en accompagnant sa densification.

Au vu de ce qui précède, notre Conseil vous prie, Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs, de prendre acte du présent rapport et d'accepter les projets d'arrêtés ci-après.

Neuchâtel, le 30 août 2021

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL:

La présidente,	Le chancelier,
Violaine Blétry-de Montmollin	Daniel Veuve

Projet I

ARRETE
CONCERNANT LE PLAN SPECIAL EQUIVALANT A UN PERMIS DE CONSTRUIRE « PORTES-ROUGES 55 » ET SON REGLEMENT

(Du …)

Le Conseil général de la Ville de Neuchâtel,

Vu la loi sur l'aménagement du territoire, du 2 octobre 1991;

Vu le préavis du Département du développement territorial et de l'environnement, du … ;

Sur la proposition du Conseil communal,

arrête :

Article premier

Le Plan spécial équivalant à un permis de construire « Portes-Rouges 55 » et son règlement, préavisé favorablement par le Chef du Département du développement territorial et de l'environnement, est adopté.

Art. 2

1 Le présent arrêté est soumis au référendum facultatif.

2 Il entrera en vigueur, après sa mise à l'enquête publique, à la date de publication de sa sanction par le Conseil d'Etat dans la Feuille officielle cantonale.

Art. 3

Le Conseil communal est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Projet II

ARRETE
CONCERNANT LA PARTICIPATION DE LA VILLE DE NEUCHATEL AUX FRAIS D'EQUIPEMENT DECOULANT DE LA REALISATION DU PLAN SPECIAL EQUIVALANT A UN PERMIS DE CONSTRUIRE « PORTES-ROUGES 55 »

(Du …)

Le Conseil général de la Ville de Neuchâtel,

Sur la proposition du Conseil communal,

arrête :

Article premier

1 Un crédit de 425'000 francs est accordé au Conseil communal pour la participation aux études et à la réalisation des travaux d'adaptation de la partie inférieure du chemin des Cibleries et de l'aménagement du trottoir public situé du côté nord de l'avenue des Portes-Rouges.

2 Le montant sera indexé à l'indice suisse des prix à la construction pour l'espace Mittelland.

Art. 2

Le solde de cet investissement sera amorti au taux de 10% et sera porté à la charge du Dicastère du développement territorial, de l'économie, du tourisme et du patrimoine bâti.

Art. 3

Le Conseil communal est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Projet III

ARRETE
CONCERNANT LE REAMENAGEMENT DE L'AVENUE DES PORTES-ROUGES, ETUDE ET REALISATION

(Du …)

Le Conseil général de la Ville de Neuchâtel,

Sur la proposition du Conseil communal,

arrête :

Article premier

1 Un crédit de 4'385'000 francs TTC est accordé au Conseil communal pour les études et la réalisation du réaménagement de l'avenue des Portes-Rouges, dont à déduire les subventions.

2 Le montant sera indexé à l'indice suisse des prix à la construction pour l'espace Mittelland.

Art. 2

Le Conseil communal est autorisé à prélever un montant de 36'000 francs dans le Fonds de compensation des arbres.

Art. 3

Le solde de cet investissement sera amorti au taux de 4% et sera porté à la charge du Dicastère du développement territorial, de l'économie, du tourisme et du patrimoine bâti.

Art. 4

Le Conseil communal est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Projet IV

ARRETE
CONCERNANT LE REAMENAGEMENT DE L'AVENUE DES PORTES-ROUGES, POURCENT CULTUREL

(Du …)

Le Conseil général de la Ville de Neuchâtel,

Sur la proposition du Conseil communal,

arrête :

Article premier

Un crédit de 44'700 francs TTC est accordé au Conseil communal pour l'installation d'une œuvre d'art liée à la réalisation du réaménagement de l'avenue des Portes-Rouges.

Art. 2

Conformément à l'arrêté concernant la mise en valeur au moyen de créations artistiques des bâtiments et des constructions appartenant à la Ville du 28 octobre 2019, ce montant sera pris en charge par le compte de résultat du Dicastère du développement territorial, de l'économie, du tourisme et du patrimoine bâti.

Art. 3

Le Conseil communal est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Table des matières

1. Adoption du Plan spécial équivalant à un permis de construire en sanction préalable « Portes-Rouges 55 » 3

1.1 Projet de la COOP et choix de la procédure 3

1.2 Le Plan spécial « Portes-Rouges 55 » 4

1.3 Le projet architectural 9

1.4 Aspects financiers 11

1.5 Frais financiers 12

1.6 Calendrier prévisionnel 13

1.7 Impacts du projet 13

2. Demande de crédit pour le réaménagement de l'avenue des Portes-Rouges 15

2.1 Contexte 15

2.2 Concept d'aménagement 17

2.3 Aspects financiers 20

2.4 Calendrier prévisionnel 25

2.5 Impacts sur l'environnement 25

3. Consultation et information 25

3.1 Commissions communales 25

3.2 Instances cantonales 26

3.3 Associations 26

3.4 Habitant-e-s et usagers-ères 26

4. Pourcent culturel 27

5. Impacts du projet 28

5.1 Impacts sur l'environnement 28

5.2 Impacts sur les finances 28
5.3 Impacts sur le personnel communal 28
6. Conclusion 28
Table des matières 35

ANNEXES

Les 4 annexes ci-dessous concernent le Plan spécial équivalant à un permis de construire « Portes-Rouges 55 ».

Annexe 1 - Plan d'implantation et coupes

Annexe 2 - Plan d'équipement

Annexe 3 - Règlement

Annexe 4 - Plans architecturaux

DÉVELOPPEMENT TERRITORIAL
21-026

RAPPORT DU CONSEIL COMMUNAL AU CONSEIL GENERAL CONCERNANT L'ADOPTION DU PLAN SPECIAL EQUIVALANT A UN PERMIS DE CONSTRUIRE EN SANCTION PREALABLE « PORTES-ROUGES 55 » ET UNE DEMANDE DE CREDIT POUR LE REAMENAGEMENT DE L'AVENUE DES PORTES-ROUGES

(Du 30 août 2021)

ANNEXES

Les 4 annexes ci-dessous concernent le Plan spécial équivalant à un permis de construire en sanction préalable « Portes-Rouges 55 ».

Annexe 1 - Plan d'implantation et coupes

Annexe 2 - Plan d'équipement

Annexe 3 - Règlement

Annexe 4 - Plans architecturaux

ANNEXE 1 - PLAN D'IMPLANTATION ET COUPES

Aménagement local

Plan n° **14N039-80-01O**

Ville de Neuchâtel

Plan spécial équivalant à un permis de construire en sanction préalable « Portes-Rouges 55 »

Plan d'implantation et coupes
Echelle 1:500

Version	Date	Prod.	CP	Appr.	Format
base	20.11.2017	Eh	SQ	-	60 x 105
N	15.09.2021	SOG	AMA	-	300 x 1050
O	07.10.2021	KIS	AMA	-	300 x 1050

RWB Neuchâtel SA
Rue du Crêt-Taconnet 12A
2000 Neuchâtel
T +41 58 220 38 80
neuchatel@rwb.ch
www.rwb.ch

1373

1 Auteur du plan

RWB Neuchâtel SA
Rue du Crêt-Taconnet 12a
2000 Neuchâtel

Neuchâtel, le ....

2 Signature

Au nom du Conseil communal de la Ville de Neuchâtel

La présidente .... Le chancelier ....

Neuchâtel, le ....

3 Préavis

Le conseiller d'Etat chef du Département du Développement territorial et de l'environnement

Neuchâtel, le ....

4 Adoption

par arrêté de ce jour
Au nom du Conseil général de la Ville de Neuchâtel

La présidente .... Le Chancelier ....

Neuchâtel, le ....

5 Mise à l'enquête publique

du .... au ....

Au nom du Conseil communal de la Ville de Neuchâtel

La présidente .... Le chancelier ....

Neuchâtel, le ....

6 Approbation

par arrêté de ce jour
Au nom du Conseil d'Etat

La présidente .... La chancelière ....

Neuchâtel, le ....

7 Sanction

par arrêté de ce jour
Au nom du Conseil d'Etat
Le président ....

Neuchâtel, le ....
La chancelière ....

LEGENDE

Eléments contraignants

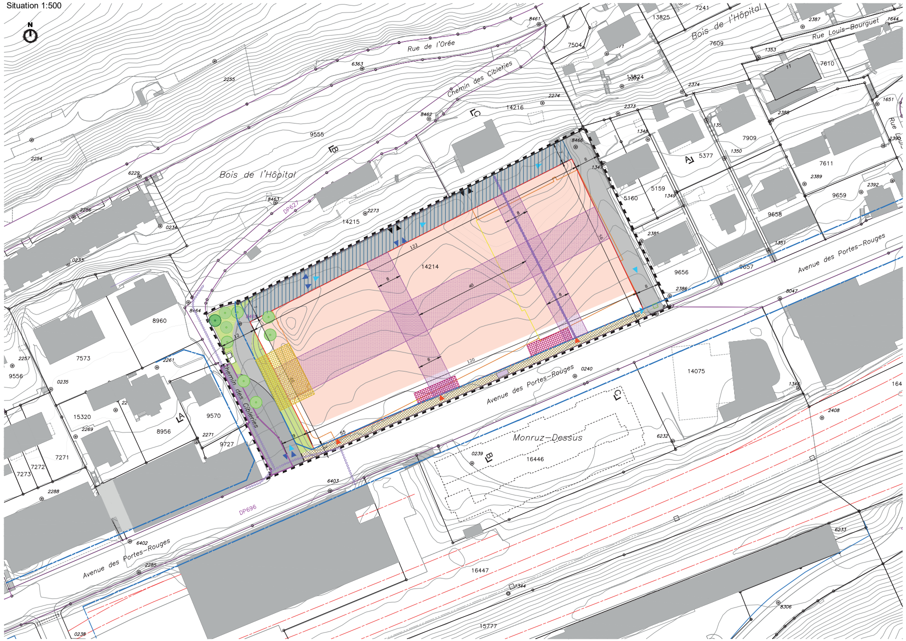
- Périmètre du plan spécial
- Périmètre d'évolution des constructions
- Périmètre d'évolution d'un couvert accessible
- Esplanade supérieure traversante (localisation indicative)
- XXX m — Cote d'altitude maximale des constructions
- Voie de desserte du quartier privé/public
- Stationnement de courte durée (livraison, chargement clientèle, autopartage)
- Trottoir public
- Retrait ou décrochement de la façade (localisation indicative)
- Espace végétalisé en pleine terre (localisation indicative)
- Chemin piétonnier privé à créer
- Arbre existant / nouvel arbre en pleine terre (localisation indicative)
- Trafic lié au stationnement automobile
- Trafic lié aux livraisons (camions)
- Accès piétons (localisation indicative)
- Accès au stationnement automobile sur des parcelles voisines

A titre indicatif

- Bâtiment existant
- Alignement en vigueur
- Parcelle du domaine public communal concernée par le plan spécial
- Conteneur enterré existant
- Chemin piétonnier public existant
- Abribus
- Gabarits fictifs et hauteurs maximales à la corniche selon le plan d'aménagement communal
- Elévation des bâtiments existants
- Aménagement du terrain

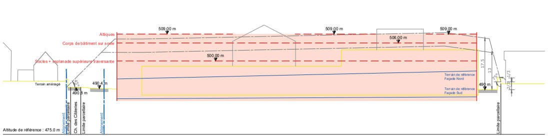
Indice de version	Modifications apportées
Version base	-
A	14.02.208 Légende, plan et coupes
B	26.03.2018: Selon remarques Ville de Neuchâtel
C	Ajout couvert, adaptation gabarits coupe, adaptation légende
D	16.07.18: Adaptations selon remarques du SAT
E	Termes légende, suppression arbres Portes-Rouges
F	Accès privés aux parcelles 14215 et 14216
G	Ajout projet Facchinetti, modif. chemin piétonnier, représentation bâtiment existant
H	Représentation bâtiment existant
I	Modification suite au dernier projet architecte
J	Modification altitudes selon projet architecte
K	26.10.2020 Modifications suite au préavis Ville de Neuchâtel
L	07.07.2021 Modifications suite au préavis du service cantonal
M	01.09.2021 Modifications suite au retour des services cantonaux et de la Ville de Neuchâtel
N	16.09.2021 Modifications suite au retour des services cantonaux et de la Ville de Neuchâtel
Lien vers fichier	\\srv-ne\Mandats\2014\14N039\07_Plans\800_AmenagementTerritoire\1_AvantProjet\1_Autocad_Mensura\14N039_80_01N_Plan_Special.dwg\80-01

Situation 1:500

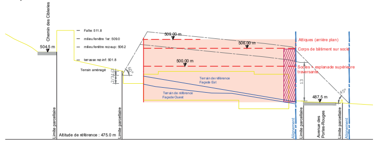


Source cadastre: SITN 2014

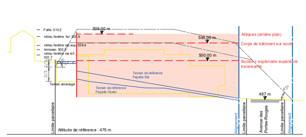
Coupe A-A 1:500



Coupe B-B 1:500



Coupe C-C 1:500



ANNEXE 2 - PLAN D'EQUIPEMENT

Aménagement local — Plan n° **14N039-80-02E**

Ville de Neuchâtel

Plan spécial équivalant à un permis de construire en sanction préalable « Portes-Rouges 55 »

Plan d'équipement
Echelle 1:200

Version	Date	Prof.	CP	Appr.	Format
Plan n° 1	30.06.2011	YGS	JBG	:	1000x1297
	30.09.2011	YGS	JBG		1000x1297
	30.09.2011	YGS	YGS		1000x1297

ARCHIPEL Sàrl
Rue du Château 19
2000 Neuchâtel

T +41 32 721 34 34
F +41 32 721 34 35
info@archipel.ch
www.archipel.ch

Tous droits réservés, y compris la reproduction partielle ou totale, sauf pour usage interne à l'entreprise

1375

1 Auteur du plan
RWB Neuchâtel SA
Rue du Crêt Taconnet 12a
2000 Neuchâtel

Neuchâtel, le _____

2 Signature
Au nom du Conseil communal de la Ville de Neuchâtel
La présidente — Le chancelier

Neuchâtel, le _____

3 Préavis
Le conseiller d'Etat chef du Département du développement territorial et de l'environnement

Neuchâtel, le _____

4 Adoption
par arrêté de ce jour
Au nom du Conseil général
La présidente — Le chancelier

Neuchâtel, le _____

5 Mise à l'enquête publique
du _____ au _____
Au nom du Conseil communal de la Ville de Neuchâtel
La présidente — Le chancelier

Neuchâtel, le _____

6 Approbation
par arrêté de ce jour
Au nom du Conseil d'Etat
Le président — La chancelière

Neuchâtel, le _____

7 Sanction
par arrêté de ce jour
Au nom du Conseil d'Etat
Le président

Neuchâtel, le _____
La chancelière

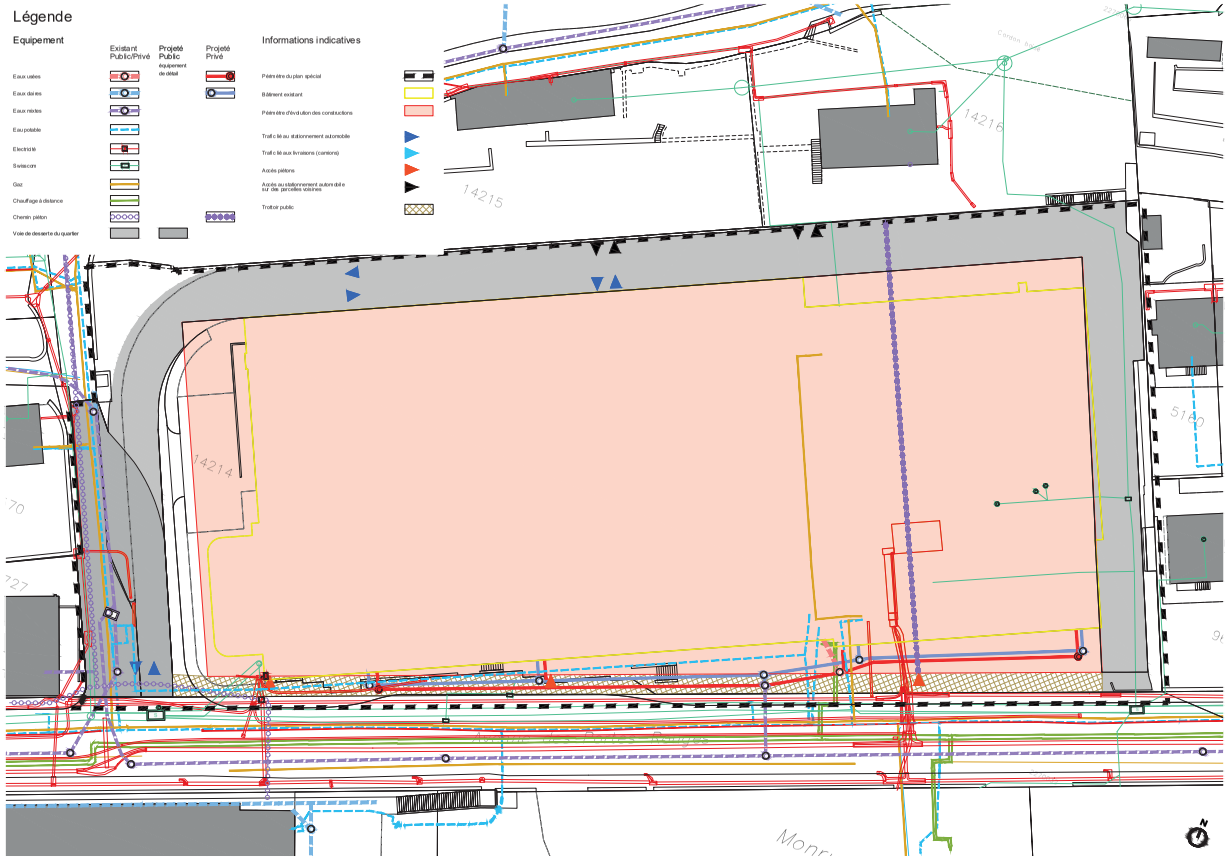
Légende

Equipement

	Existant Public/Privé	Projeté Public	Projeté Privé
		équipement de détail	
Eaux usées			
Eaux claires			
Eaux mixtes			
Eau potable			
Electricité			
Swisscom			
Gaz			
Chauffage à distance			
Chemin piéton			
Voie de desserte du quartier			

Informations indicatives

- Périmètre du plan spécial
- Bâtiment existant
- Périmètre d'évolution des constructions
- Trafic lié au stationnement automobile
- Trafic lié aux livraisons (cantons)
- Accès piétons
- Accès au stationnement automobile sur des parcelles voisines
- Trottoir public

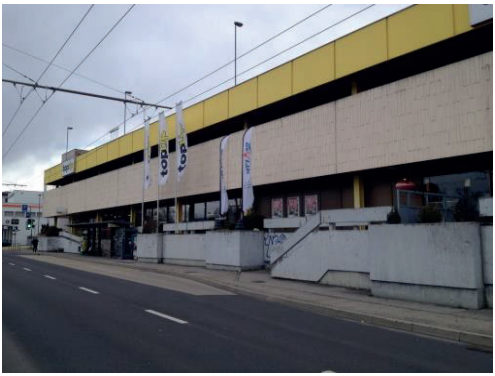


ANNEXE 3 - REGLEMENT

Aménagement local

Ville de Neuchâtel

Plan spécial équivalant à un permis de construire en sanction préalable « Portes-Rouges 55 »



Règlement

14N039 - Version 025 du 6 octobre 2021

RWB Neuchâtel SA
Rue du Crêt-Taconnet 12a
2000 Neuchâtel

T +41 (0)58 220 38 80
neuchatel@rwb.ch
www.rwb.ch

1 Auteur du règlement

RWB Neuchâtel SA
Rue du Crêt-Taconnet 12a
2000 Neuchâtel

……

Neuchâtel, le ……..

2 Signature

Au nom du Conseil communal de la Ville de Neuchâtel

La présidente Le chancelier

…… ……

Neuchâtel, le ……..

3 Préavis

Le conseiller d'Etat chef du Département du Développement territorial et de l'environnement

……

Neuchâtel, le ……..

4 Adoption

par arrêté de ce jour
Au nom du Conseil général de la Ville de Neuchâtel

La présidente Le chancelier

…… ……

Neuchâtel, le……..

5 Mise à l'enquête publique

du…… au……

Au nom du Conseil communal de la Ville de Neuchâtel

La présidente Le chancelier

…… …….....

Neuchâtel, le .....

6 Approbation

par arrêté de ce jour

Au nom du Conseil d'Etat

Le président La chancelière

…… ……

Neuchâtel, le……..

7 Sanction

par arrêté de ce jour

Au nom du Conseil d'Etat

Le président

……

Neuchâtel, le……

La chancelière

……

TABLE DES MATIERES

CHAPITRE 1 ..... **6**
DISPOSITIONS GENERALES 6
CHAPITRE 2 ..... **7**
CONSTRUCTIONS 7
CHAPITRE 3 ..... **11**
ESPACES EXTERIEURS 11
CHAPITRE 4 ..... **13**
ACCES ET STATIONNEMENT 13
CHAPITRE 5 ..... **16**
EQUIPEMENT 16
CHAPITRE 6 ..... **17**
ENVIRONNEMENT 17
CHAPITRE 7 ..... **18**
DISPOSITIONS FINALES 18

Abréviations

DS	Degré de sensibilité au bruit
DP	Domaine public
IBUS	Indice brute d'utilisation du sol
LCAT	Loi cantonale sur l'aménagement du territoire
OPB	Ordonnance sur la protection contre le bruit (fédéral)
ORNI	Ordonnance sur la protection contre le rayonnement non ionisant
PGEE	Plan général d'évacuation des eaux
RELCAT	Règlement d'exécution de la loi cantonale sur l'aménagement du territoire
SBPU	Surface brute de plancher utile
SV	Surface de vente
VSS	Association suisse des professionnels de la route et des transports

Le Conseil général de la Ville de Neuchâtel,

> vu la loi fédérale sur l'aménagement du territoire (LAT) du 22 juin 1979 et son ordonnance d'exécution (OAT) du 28 juin 2000,

> vu la loi sur les communes du 21 décembre 1964,

> vu le plan directeur cantonal du 22 juin 2011,

> vu la loi cantonale sur l'aménagement du territoire (LCAT) du 2 octobre 1991 et son règlement d'exécution (RELCAT) du 16 octobre 1996,

> vu la loi cantonale sur les constructions (LConstr.) du 25 mars 1996 et son règlement d'exécution (RELConstr) du 16 octobre 1996,

> vu le plan d'aménagement communal sanctionné les 5 juillet 1999 et 13 juin 2001,

> vu le plan directeur sectoriel des Portes-Rouges adopté le 12 mai 2015,

Sur proposition du Conseil communal, arrête :

CHAPITRE 1

Dispositions générales

Champ d'application

Art. 1

Le plan spécial équivalant à un permis de construire en sanction préalable « Portes-Rouges 55 »[1] s'applique au bien-fonds n°14'214 d'une surface de 8'660 m^2 (dont environ 965 m^2 seront cédés au domaine public communal) et à une partie du domaine public communal DP 627 du cadastre de Neuchâtel. La surface déterminante de terrain prise en compte dans le Plan Spécial est d'environ 7'695 m^2. Le règlement d'aménagement de la Ville de Neuchâtel s'applique aux objets non réglés par le présent plan spécial.

Contenu

Art. 2

[1] Le plan spécial comprend les documents à valeur prescriptive suivants :

> le plan d'implantation et les coupes à l'échelle 1:500 ;
> le plan des équipements à l'échelle 1:500 ;
> le présent règlement.

[2] Le plan spécial comprend également le rapport justificatif au sens de l'art. 47 OAT, intégrant une notice d'impact sur l'environnement.

[3] Le dossier est accompagné par les documents relatifs à la demande de permis de construire en sanction préalable.

Objectifs

Art. 3

[1] Le plan spécial fixe les règles visant à reconvertir le secteur pour l'accueil de commerces, d'activités et de logements.

[2] Le plan spécial détermine les règles de construction, d'aménagement, d'accès, de stationnement et d'équipement, ainsi que les dispositions environnementales relatives au périmètre concerné.

[1] Pour faciliter la lecture, la suite du règlement utilise uniquement la mention de « Plan spécial »

CHAPITRE 2

Constructions

Affectation

Art. 4

[1] Le secteur est affecté en zone mixte avec mise en valeur des rez-de-chaussée. Les dispositions du règlement du plan d'aménagement local sont applicables.

[2] Le secteur est destiné à la réalisation de commerces, logements, bureaux, activités et services compatibles avec l'habitation.

[3] Au minimum, six appartements avec encadrement au sens de la législation cantonale doivent être réalisés sur site et seront labellisés par le service de la santé publique dans le mois qui suit l'entrée des premiers locataires.

Obligation de construire

Art. 5

Situé dans un secteur stratégique au sens du Plan directeur cantonal (pôle mixte), le plan spécial fera l'objet d'une stratégie de mobilisation foncière au sens des articles 47a et suivants LCAT.

Droits à bâtir

Art. 6

[1] Les droits à bâtir sont fixés par l'indice brut d'utilisation du sol maximal de 2.4. La surface de plancher[2] maximale est de 18'400 m^2.

[2] Les droits à bâtir sont répartis selon les affectations suivantes :

Affectation	**Droits à bâtir**
Surfaces de plancher principales :	10'500 m^2
Commerces	*5'000 m^2*
Logements	*4'300 m^2*
Bureaux	*1'200 m^2*
Surfaces de plancher secondaires (parking, dépôt, etc.)	7'900 m^2
Total des Surfaces de plancher	**18'400 m^2**

Distances

Art. 7

Les distances sont définies par le périmètre d'évolution des constructions.

Ordre des constructions

Art. 8

L'ordre non contigu est applicable.

Terrain de référence

Art. 9

Le terrain de référence est déterminé sur le plan d'implantation et les coupes.

Périmètre d'évolution des constructions

Art. 10

[1] Les socles, parties de bâtiments sur socles et attiques doivent être implantés dans le périmètre d'évolution des constructions.

[2] Selon la norme SIA 416.

[2] Les surfaces sises au sein du périmètre d'évolution des constructions qui ne seront pas construites devront être aménagées selon les dispositions relatives au trottoir public si elles y sont attenantes, ou en espaces végétalisées en pleine terre dans les autres cas.

Définition/Destination
a) Socle

Art. 11

[1] Le socle est la partie du bâtiment allant du rez-de-chaussée jusqu'au deuxième niveau.
[2] Sont autorisés :
> les activités économiques telles que les commerces, les services, l'artisanat, ou les autres activités compatibles avec le caractère du quartier
> le stationnement automobile sous réserve de l'art. 4

b) Corps de bâtiments sur socle

Art. 12

[1] Les corps de bâtiments sur socle font référence à la partie du bâtiment à partir du troisième niveau jusqu'au quatrième niveau.
[2] Sont autorisées :
> les logements
> les bureaux
> les locaux à destination du quartier (crèche, local pour les associations et sociétés locales, cabinet médical, paramédical, etc.).

c) Attiques

Art. 13

Sont autorisées :
> les logements
> les bureaux
> les locaux à destination des habitants du quartier (crèche, local pour les associations et sociétés locales, centre de soin et santé, etc.).

Règles de construction

Art. 14

	Longueur maximale	**Cote d'altitude maximale**	**Autres règles**
Socle et couvert accessible	Définie par les périmètres d'évolution	+500 m.s.m	-
Corps de bâtiments sur socle	40 m	+506 m.s.m.	Distance entre corps de bâtiments sur socle : min. 8 m
Attiques	28 m	+509 m.s.m y compris les panneaux solaires	Retrait minimal de 2.50 m sur au moins l'une des façades des corps de bâtiments sur socle Les attiques seront localisés sur les corps de bâtiments sur socle situés dans la moitié nord du périmètre d'évolution des constructions. Les attiques seront positionnés de manière à préserver les vues en direction du sud depuis les biens-fonds situés au nord du bf n°14214 (bien-fonds n° 14215 et 14216).

Périmètre d'évolution d'un couvert accessible

Art. 15

[1] Le périmètre d'évolution d'un couvert accessible relie la partie supérieure des socles au bien-fonds n°14216.

[2] Le périmètre sera utilisé pour l'aménagement d'espaces extérieurs.

[3] Seules les petites constructions et annexes dédiées au stationnement des vélos d'une surface déterminante maximale de 10 m^2 et d'une hauteur de 2.50 m sont autorisées.

Esplanade supérieure traversante

Art. 16

[1] L'esplanade supérieure traversante est destinée à l'aménagement d'espaces extérieurs, cheminements, places et espaces végétalisés. La partie « plein air » de l'esplanade supérieure traversante (y compris ses accès et le couvert Nord) doit avoir une surface équivalant au moins 30% de la surface du bien-fonds.

[2] Elle sera obligatoirement d'un seul tenant d'est en ouest.

[3] La cote d'altitude maximale est fixée à +500 m.s.m.

[4] Seules des petites constructions ou annexes d'une surface déterminante maximale de 20 m^2 et d'une hauteur de 3.50 m par rapport à la cote d'altitude maximale fixée à l'alinéa 3 sont autorisées.

[5] La distance entre corps de bâtiments sur socle est définie à l'art.13a.

[6] La localisation sur le plan est indicative.

Permis de construire

Art. 17

[1] La demande de permis de construire valant sanction définitive traitera de l'ensemble du bien-fonds n°14'214.

[2] Le dossier de demande de permis de construire doit comprendre, en complément des éléments de base déjà exigés :

> un projet de signalétique ainsi qu'un photomontage ou une maquette ;
> les plans et coupes sur lesquels figurent explicitement l'intégration des éléments techniques dans l'architecture (ventilation, refroidissement, énergie solaire, etc.) ;
> un plan des toitures figurant les installations techniques (cf. art.18, al.2) ;
> une note expliquant les mesures mises en œuvre dans le projet pour accompagner l'absence de places de parc liées aux surfaces de plancher supplémentaires dédiées au logement, qui pourraient être créées au-delà de 2'000 m^2 (cf. art. 32, al.5) ;
> une note expliquant les mesures mises en œuvre pour répondre à l'adaptation aux changements climatiques (cf. art. 38).
> les concepts de protection incendie et d'intervention des services de secours.

Retrait ou décrochement de la façade

Art. 18

[1] La façade du socle donnant sur l'Avenue des Portes-Rouges est marquée de :

> décrochements d'une profondeur minimale de 1.50 m
> ou de retraits d'une profondeur minimale de 1.50 m et d'une largeur minimale de 7 m.

[2] Le principe est contraignant, la localisation est indicative.

Superstructures techniques

Art. 19

[1] Les superstructures techniques, telles que cheminées, bouches d'aération ainsi que les armoires techniques d'ascenseurs, doivent être réduites au minimum nécessaire et peuvent, ponctuellement et au besoin, dépasser d'au maximum 2.50 m les cotes d'altitudes maximales fixées.

[2] La demande de permis de construire sera accompagnée d'un plan des toitures figurant les installations techniques.

Toiture

Art. 20

[1] Seuls les toits plats sont autorisés.

[2] Les toits sont végétalisés et peuvent accueillir des terrasses accessibles en compensation de l'emprise au sol importante du bâtiment. L'emprise ne doit pas excéder 50% de la toiture pour en garantir une végétalisation suffisante.

[3] Une végétalisation extensive des toitures, avec des espèces indigènes (norme SIA 312 : 2013) est à minima exigée pour favoriser la biodiversité.

[4] En cas de pose de panneaux solaires, ceux-ci devront être combinés avec la végétalisation de la toiture (norme SIA 312 : 2013).

[5] Les terrasses accessibles seront constituées d'un revêtement perméable permettant l'écoulement des eaux pluviales vers les surfaces végétalisées.

Abribus

Art. 21

La planification de l'arrêt de bus (emplacement, dimensions, conformité à la LHand, type, etc.) doit être coordonnée avec la Ville avant le dépôt de la demande de permis de construire.

CHAPITRE 3

Espaces extérieurs

Trottoir public

Art. 22

[1] Le trottoir public doit être conçu comme un espace généreux réservé aux piétons, offrant un lien visuel et physique direct entre la rue et le rez-de-chaussée des constructions ainsi qu'une végétation favorable à la biodiversité.

[2] Les aménagements urbains, la végétation ainsi que le mobilier urbain doivent faire l'objet d'un projet de qualité mettant en valeur le bâti et l'espace public dans le cadre de la demande de permis de construire valant sanction définitive.

Espaces végétalisés

Art. 23

[1] Des espaces végétalisés en pleine terre doivent être aménagés autour du périmètre d'évolution des constructions.

[2] Les surfaces extérieures situées sur l'esplanade supérieure traversante présentent au minimum 50% d'espaces végétalisés conformes aux dispositions de l'alinéa 3. Le projet de construction, s'il utilise la marge de manœuvre pour agrandir l'emprise au sol des constructions projetées par rapport aux bâtiments existants, doit compenser l'emprise supplémentaire par une végétalisation des dalles / toitures accessibles du même nombre de m^2 au moins, sur une couche de substrat de 60cm ou plus.

[3] Les espaces végétalisés sur dalle, situées sur l'esplanade supérieure traversante, doivent présenter une épaisseur de substrat :

> d'au moins 30 cm pour garantir la qualité de la surface ;
> d'au-moins 60 cm pour toute plantation d'arbustes ou d'arbres d'une couronne de moins de 5 m de diamètre ;
> d'au-moins 1.50 m pour la plantation d'un arbre d'une couronne de plus de 5 m de diamètre.

Espace de jeux et de détente

Art. 24

[1] Les dispositions du règlement du plan d'aménagement local relatives aux espaces de jeux et de détente sont applicables, en particulier les articles 177 à 178.

[2] Au surplus, les espaces de jeux et de détente doivent être traités comme des espaces de vie appropriables par les habitants des constructions les bordant et leur permettant un contact avec la nature à proximité de leur lieu d'habitation.

[3] Les espaces de jeux répondent à des critères de qualité ludique, éducative et sociale.

[4] Les accès depuis l'immeuble doivent être faciles et sans danger pour les jeunes enfants et se situer hors de la circulation de tout véhicule.

[5] Les espaces de jeux et de détente se situent sur l'esplanade supérieure traversante. Leur surface est reportée sur le plan du permis de construire valant sanction définitive.

Arborisation et plantations

Art. 25

[1] Les dispositions du règlement du plan d'aménagement local relatif à la plantation des arbres sont applicables. Conformément à l'article 174, 1 arbre à moyen ou grand développement doit être planté par tranche de 500 m^2 de surface cadastrale, au plus tard dans l'année qui suit la fin des travaux. Leur localisation sur le plan est indicative.

[2] Les fosses d'arbres et les bacs doivent présenter un volume minimal de 9 m^3 et une hauteur minimale de 1.50 m pour assurer la viabilité des arbres à moyen-grand développement.

[3] Les arbres et plantations sont des espèces adaptées à la station et à l'évolution climatique.

[4] Le choix des essences et les dimensions minimales à la plantation doivent être validées par le service de l'environnement, des parcs, forêts et domaines dans le cadre de la demande de permis de construire en sanction définitive.

[5] A moins d'un accord signé avec un ou plusieurs voisins, les distances des nouvelles plantations par rapport aux fonds voisins privés devront respecter la Loi cantonale d'introduction au Code civil suisse, art. 67 et par rapport aux fonds publics, la Loi cantonale sur les routes et les voies publiques, art. 68.

[6] Les arbres existants, à la date de l'approbation du présent règlement, peuvent être considérés comme faisant partie du projet si les conditions des alinéas 1 à 5 du présent article sont respectés.

Architecte-paysagiste

Art. 26

[1] Un architecte-paysagiste doit faire partie de l'équipe élaborant le dossier de demande de permis de construire en sanction définitive.

[2] L'architecte paysagiste doit établir un projet des aménagements extérieurs et paysagers visant à :

> offrir des espaces agréables et appropriables par les habitants et usagers du site ;
> lutter contre les ilots de chaleur urbains ;
> renforcer la biodiversité ;
> assurer la mise en réseaux des milieux naturels existants.

CHAPITRE 4

Accès et stationnement

Voie de desserte du quartier

Art. 27

[1] La voie de desserte garantit l'accessibilité des véhicules motorisés au secteur (voitures de tourisme et véhicules de livraison). Afin de garantir les conditions de visibilité, la voie de desserte sera dimensionnée et aménagée en tenant compte de la norme VSS 640 273a.

[2] Un projet d'aménagement commun entre le Chemin des Cibleries et la voie de desserte doit être établi en coordination avec le Service communal du développement territorial et en cohérence avec les études relatives au réaménagement de l'Avenue des Portes-Rouges (mesure du projet d'agglomération 3). La réalisation des travaux desdits aménagements routiers devra être achevée pour la mise en service des nouveaux locaux commerciaux.

[3] Les surfaces dédiées à la circulation des véhicules motorisés doivent être réduite autant que possible au profit d'espaces végétalisés.

Accès piétons au bâtiment

Art. 28

[1] Les principaux accès piétons au bâtiment se font depuis l'Avenue des Portes-Rouges.

[2] Un escalier clairement lisible depuis la rue et faisant la liaison entre la rue et les constructions sur dalle doit renforcer le lien entre ces deux niveaux.

Trafic lié au stationnement automobile

Art. 29

L'accès des véhicules individuels motorisés s'effectuera par le Sud-Ouest du bien-fonds via le Chemin des Cibleries, la sortie sera réalisée par le Sud-Ouest.

Trafic lié au stationnement automobile sur des parcelles voisines

Art. 30

Des accès privés peuvent être aménagés dans le périmètre du plan spécial pour desservir des places de stationnement de véhicules individuels motorisés sur des biens-fonds voisins, selon les conditions décrites à l'article précédent, sous réserve des conditions de sécurité et de visibilité suffisantes telles que prescrites par la norme VSS 640 273a.

Trafic lié aux livraisons

Art. 31

[1] L'accès pour les livraisons (camions) et chargement (clientèle) s'effectue par l'Ouest du bien-fonds via le Chemin des Cibleries.

[2] Les livraisons sont admises le long des façades ouest, nord et est.

[3] La sortie des véhicules de livraison est effectuée par l'est.

Stationnement automobile

Art. 32

[1] Le stationnement automobile est réalisé exclusivement en ouvrage et en suivant les prescriptions de la norme VSS 640 291a. Au maximum 4 places de parc de courte durée pour les livraisons, les chargements clientèles et voitures en autopartage pourront être réalisées à l'extérieur.

[2] Le stationnement automobile est dimensionné de la manière suivante :

>Logements : 14 places pour les habitants et 2 places visiteurs.
>Commerces : 20 places pour les employés et 57 places pour les clients.
>Bureaux : 10 places pour les employés et 3 places visiteurs.
>Dépôts : 1 place pour les employés et 1 place pour les visiteurs.

Ces exigences peuvent être adaptées dans le cadre de la sanction définitive sous réserve de l'article 35, alinéa 1.

[3] Le stationnement pour les véhicules deux-roues motorisés correspond à 10% du stationnement automobile.

[4] Il ne sera accordé aucune vignette de stationnement sur le domaine public pour les occupants du ou des immeubles sis sur le bien-fonds n°14'214.

[5] La demande de permis de construire en sanction définitive devra comprendre une note expliquant les mesures mises en œuvre dans le projet (affectations, autopartage, nombre et localisation du stationnement vélos, etc.) pour accompagner l'absence de places de parc liées aux surfaces de plancher supplémentaires dédiées au logement, qui pourraient être créées au-delà de 2'000 m^2. En cas de mesures inadaptées ou insuffisantes, le Conseil communal se réserve le droit de refuser la création de surfaces supplémentaires dédiées au logement (au-delà de 2000 m^2).

[6] Le propriétaire sera exonéré du paiement de la contribution compensatoire prévue par le Règlement d'aménagement communal pour absence de place de stationnement. Cet élément sera mentionné dans la décision d'octroi du permis du construire en sanction définitive.

Stationnement vélos

Art. 33

[1] Le dimensionnement et la conception du stationnement pour les deux-roues légers sont définis selon les normes VSS SN 640 065 et SN 640 066.

[2] Le stationnement vélo est dimensionné de la manière suivante (ces exigences peuvent être adaptés dans le cadre de la sanction définitive) :

> Logements : 100 places, dont 1 place par appartement protégé.
> Commerces et bureaux : 15 places pour les employés et 90 places pour les clients et les visiteurs.

[3] Des places sécurisées et abritées dédiées aux habitants du secteur seront aménagées au rez-de-chaussée et à proximité des liaisons verticales (ascenseurs et escaliers) qui mènent aux logements.

[4] Les ascenseurs doivent être dimensionnés pour permettre le transport de vélos cargos.

[5] Le projet en sanction définitive devra comprendre 30 % de places de parc dimensionnées pour permettre le stationnement de vélos électriques et de vélos cargos. La totalité de ces places devra être équipées pour permettre la recharge électrique.

[6] La totalité des places de parc devra être réalisée en une étape dès la mise en service des logements et du centre commercial rénové.

Mobilité durable

Art. 34

[1] Un abonnement de transports publics par logement est intégré dans les charges des loyers des appartements à la location.

[2] Des voitures en autopartage seront mises à disposition des employés et des habitants du secteur.

[3] Un plan de mobilité est exigé pour toute nouvelle entreprise de plus de 30 employés avant la demande de sanction définitive.

[4] Les mesures de gestion de la mobilité, prévues en accompagnement des logements sans place de parc, devront faire l'objet d'une convention entre la Ville et le propriétaire avant la sanction définitive du permis de construire.

Trafic

Art. 35

Le projet générera au maximum un trafic journalier moyen de 750 véhicules/jour.

CHAPITRE 5

Equipement

Réseaux techniques

Art. 36

[1] Le secteur est équipé, les raccordements et le dimensionnement des équipements est à vérifier avant la procédure de demande de permis de construire en sanction définitive.

[2] Les réseaux techniques sont de l'ordre de l'équipement privé.

Desserte du quartier

Art. 37

[1] Le projet d'accès commun avec le Chemin des Cibleries (cf. art. 26) est de l'équipement de base.

[2] Le solde de la desserte du quartier sur le bien-fonds n°14'214 est de l'équipement privé.

Réalisation des équipements

Art. 38

[1] Les équipements sont à réaliser conformément au plan des équipements.

[2] Conformément à l'article 111 LCAT, les équipements privés sont construits et entretenus par leurs propriétaires et à leurs frais.

[3] La mise en service des logements et du centre commercial rénové est subordonnée au réaménagement du carrefour situé à l'intersection de l'Avenue des Portes-Rouges et du Chemin des Cibleries.

Convention d'équipement

Art. 39

[1] Une convention d'équipement doit être établie entre la Ville, le Canton et le propriétaire foncier notamment pour les objets suivants :

> mise en place d'un arrêt de bus avec abri conforme à la LHand
> aménagements routiers : réaménagement du carrefour Portes-Rouges / Cibleries et cession au domaine public communal ;
> aménagement du trottoir le long de l'avenue des Portes-Rouges et cession au domaine public communal ;
> évacuation des eaux usées et des eaux claires, approvisionnement en eau potable.

[2] Cette convention est une condition sine qua non à la sanction du présent plan spécial.

CHAPITRE 6

Environnement

Radioprotection

Art. 40

La radioprotection est régie par l'ORaP.

Adaptation aux changements climatiques

Art. 41

La demande de permis de construire en sanction définitive devra comprendre une note expliquant les mesures mises en œuvre pour répondre à l'adaptation aux changements climatiques : limitation du stockage de chaleur (revêtements, matériaux), climatisation passive (végétalisation, ombrage, eaux de surfaces), etc.

Bruit

Art. 42

[1] Conformément à l'OPB, le DS III est attribué au plan spécial.

[2] La demande de permis de construire en sanction définitive doit proposer des mesures constructives afin de garantir le respect de l'OPB envers les locaux à usage sensible.

Energie

Art. 43

[1] La demande de permis de construire en sanction définitive sera accompagnée d'un concept énergétique répondant au minimum au standard Minergie.

[2] L'indice brut d'utilisation du sol comprend le bonus énergétique prévu par la LCEn.

Evacuation des eaux

Art. 44

[1] L'évacuation des eaux usées et des eaux claires doit être conforme au PGEE.

[2] Les toitures et les surfaces extérieures sur les socles sont utilisées pour la rétention des eaux pluviales.

[3] Un concept d'évacuation des eaux sera établi lors de la demande de permis de construire en sanction définitive.

Déchets

Art. 45

Les conteneurs enterrés existants à la date de l'approbation du présent règlement sont maintenus.

CHAPITRE 7

Dispositions finales

Entrée en vigueur

Art. 46

[1] Le plan spécial « Portes-Rouges 55 » entre en vigueur dès la publication de sa sanction dans la feuille officielle.

[2] L'entrée en vigueur du plan spécial « Portes-Rouges 55 » est effective à condition que la convention d'équipement décrite à l'art. 43 ait été signée par les parties concernées.

ANNEXE 4 - PLANS ARCHITECTURAUX

COMMUNE DE NEUCHÂTEL

Propriété de COOP GENOSSENSCHAFT

Mensuration numérique MO93s — **Plan 227**

Établi sur la base des données de la mensuration officielle du 8 octobre 2021

Echelle 1:500

Référence GEONE : 20200505_11111
Référence GEOSIT : 19.761_Enquête_03

Marin-Epagnier, le 8 octobre 2021

Bien-fonds n° **14214**
Surface RF **8 660** m²

Zone d'aménagement communale:
Zone mixte - mise en valeur des rez-de-chaussée / MC1.2
Restriction du droit à bâtir (publique) : **néant**
Voir extrait du Registre Foncier (RF) pour le détail des dispositions, des servitudes et des restrictions de droit public.

Coordonnées : **2'562'935 1'205'890**

Altitude de référence PFP3 6403: 487.62 m
Cotage altimétrique ±0.00 m: 488.90 m

Plan spécial équivalant à un permis de construire en sanction préalable « Portes-Rouges 55 »

Propriétaires voisins :

5198	JUNOZ Christian René
	JUNOZ Nadine Marie Liliane
5180	ROHRER Jean-Pierre Pascale Monique
8980	ROHRER Jean-Pierre
9535	COMMUNE DE NEUCHATEL, Service des bâtiments
9530	ZENELLI Falco
	ZENELLI Nicole
9656	COUDET Marc
	COUDET Madeleine Annette
9727	Copropriété des artistes
	1/3 CD FACCHINETTI IMMOBILIER SA
	1/3 CD FACCHINETTI IMMOBILIER SA
13824	ROGNON Philippe Marc
	GASSER ROGNON Monique Isabelle
14075	PAUL Jean-Pierre
14215	PAUN Jacqueline Frieda
14216	STRUCHEN Christian Frédéric
16446	FACCHINETTI PORRELLER SA
16447	CHEMINS DE FER FEDERAUX SUISSES CFF, société anonyme de droit public
16856	CHEMINS DE FER FEDERAUX SUISSES CFF, société anonyme de droit public

Remarque(s) :
Le projet touche les plans directeur sectoriel :
"Plan directeur cantonal des sites pollués" "Plan directeur du lac et des rives" "Plan directeur de la mobilité douce" "Plan directeur du lac et des rives"
Le projet empiète sur l'alignement (voir l'angle sud-est)

Distances légales :

Distance à l'axe de la route ou alignement : **17.03.1970**

Forêt : **néant**
Délimitation de la limite de la forêt par rapport à la zone à bâtir

Zone viticole : **néant**

Vigne isolée : **néant**

Cours d'eau : **néant**

Evaluation selon recensement architectural (RACN) n° fiche 1.182 / note 5

Secteur de protection des eaux : Üb

Zone de protection des eaux : **néant**

GEOSIT SA GEOMATICIENS ROMANDS
Tél. 032 755 21 00 — 2074 Marin-Epagnier
Fax 032 755 21 03 — Rte de Neuchâtel 10
2300 La-Chaux-de-Fonds — Tél 032 968 45 38
www.geosit.ch — E-mail : contact@geosit.ch

1 L'ingénieur-géomètre breveté
GEOSIT SA / Manuel Lachat

Marin-Epagnier, le 8 octobre 2021

2 Signature
Au nom du Conseil communal de la Ville de Neuchâtel
Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère
Neuchâtel, le

3 Préavis
Le ou la conseiller-ère d'Etat chef-fe du Département du développement territorial et de l'environnement
Neuchâtel, le

4 Adoption
par arrêté de ce jour
Au nom du Conseil général
Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère
Neuchâtel, le

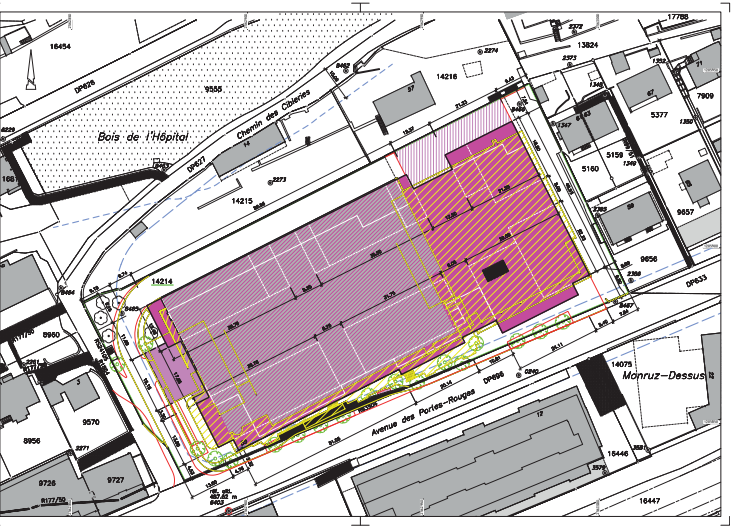
5 Mise à l'enquête publique
du ____ au ____
Au nom du Conseil communal de la Ville de Neuchâtel
Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère
Neuchâtel, le

6 Approbation
par arrêté de ce jour
Au nom du Conseil d'Etat
Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère
Neuchâtel, le

7 Sanction
par arrêté de ce jour
Neuchâtel, le
Au nom du Conseil d'Etat
Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère

Légende :

- périmètre concerné
- limite de zone
- gabarit
- axe route
- accès, place
- 1 place de parc
- arbre existant
- arbre à planter



1396

1397

1 L'architecte

maison d'art'chitecture serge grard sa

Neuchâtel, le

2 Signature

Au nom du Conseil communal de la Ville de Neuchâtel
Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère

Neuchâtel, le

3 Préavis

Le ou la conseiller-ère d'Etat chef-fe du Département du développement territorial et de l'environnement

Neuchâtel, le

4 Adoption

par arrêté de ce jour
Au nom du Conseil général
Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère

Neuchâtel, le

5 Mise à l'enquête publique

du ..... au .....
Au nom du Conseil communal de la Ville de Neuchâtel
Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère

Neuchâtel, le

6 Approbation

par arrêté de ce jour
Au nom du Conseil d'Etat
Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère

Neuchâtel, le

7 Sanction

par arrêté de ce jour — Neuchâtel, le

Au nom du Conseil d'Etat
Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère

E		
D		
C		
B		
A		

Plan spécial équivalant à un permis de construire en sanction préalable « Portes-Rouges 55 »

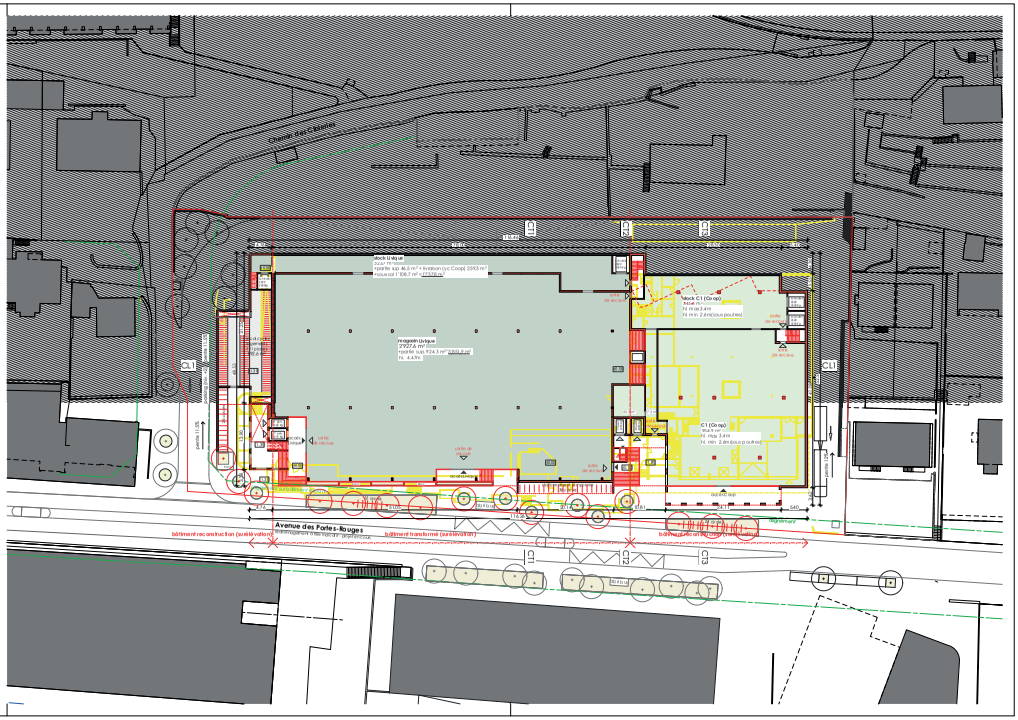
Plans architecturaux

coop

concerne: **Rez-de-chaussée**				dossier: 1516
				plan n°: P 00.01
échelle: 1:500	développement: G. Conca	format: 63 x 29.7	date: 08.10.2021	

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q

maison d'art'chitecture serge grard sa
ch 2063 fenin / ne - léo châtelain 12 - tél. +41(0)32 853 4060



1 L'architecte maison d'art'chitecture serge grard sa Neuchâtel, le	**2 Signature** Au nom du Conseil communal de la Ville de Neuchâtel Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère Neuchâtel, le
3 Préavis Le ou la conseiller-ère d'Etat chef-fe du Département du développement territorial et de l'environnement Neuchâtel, le	**4 Adoption** par arrêté de ce jour Au nom du Conseil général Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère Neuchâtel, le
5 Mise à l'enquête publique du — au Au nom du Conseil communal de la Ville de Neuchâtel Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère Neuchâtel, le	**6 Approbation** par arrêté de ce jour Au nom du Conseil d'Etat Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère Neuchâtel, le

7 Sanction

par arrêté de ce jour — Neuchâtel, le

Au nom du Conseil d'Etat
Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère

E	
D	
C	
B	
A	

Plan spécial équivalant à un permis de construire en sanction préalable « Portes-Rouges 55 »

Plans architecturaux

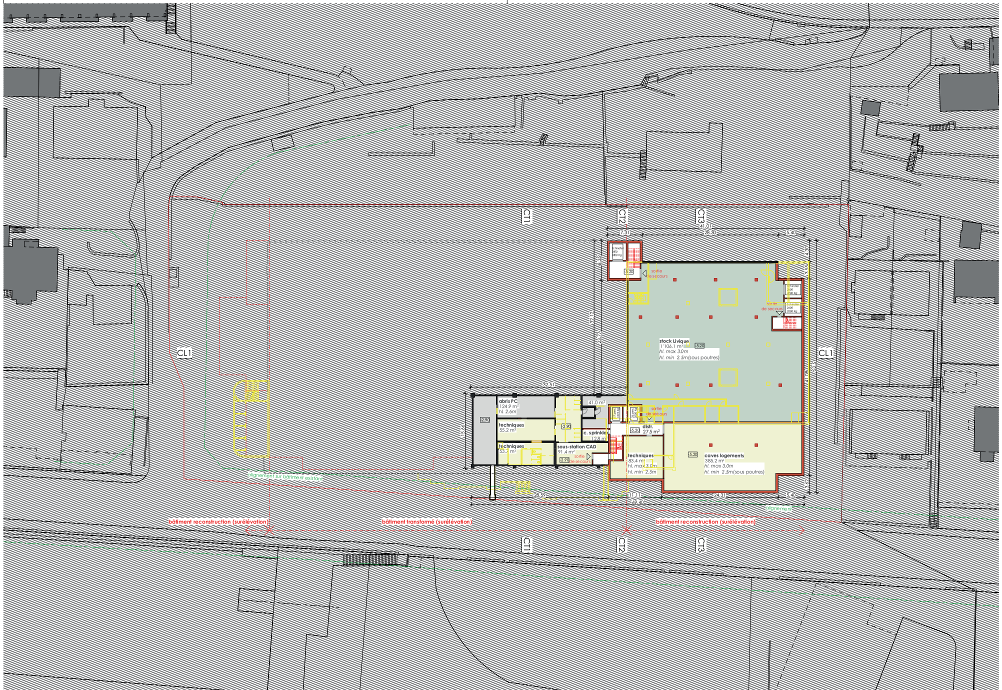
coop

concerne	dossier	plan n°
Sous-sol	1516	P 01.01

échelle	développement	format	date
1:500	G. Conca	63 x 29.7	08.10.2021

A B C D E F G H
I J K L M N O P Q

maison d'art'chitecture serge grard sa
ch 2063 fenin / ne - léo châtelain 12 - tél. +41(0)32 853 40 60



1 L'architecte

maison d'art'chitecture serge grard sa

Neuchâtel, le

2 Signature

Au nom du Conseil communal de la Ville de Neuchâtel
Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère

Neuchâtel, le

3 Préavis

Le ou la conseiller-ère d'Etat chef-fe du Département du développement territorial et de l'environnement

Neuchâtel, le

4 Adoption

par arrêté de ce jour
Au nom du Conseil général
Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère

Neuchâtel, le

5 Mise à l'enquête publique

du ..... au .....
Au nom du Conseil communal de la Ville de Neuchâtel
Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère

Neuchâtel, le

6 Approbation

par arrêté de ce jour
Au nom du Conseil d'Etat
Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère

Neuchâtel, le

7 Sanction

par arrêté de ce jour — Neuchâtel, le

Au nom du Conseil d'Etat
Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère

E		
D		
C		
B		
A		

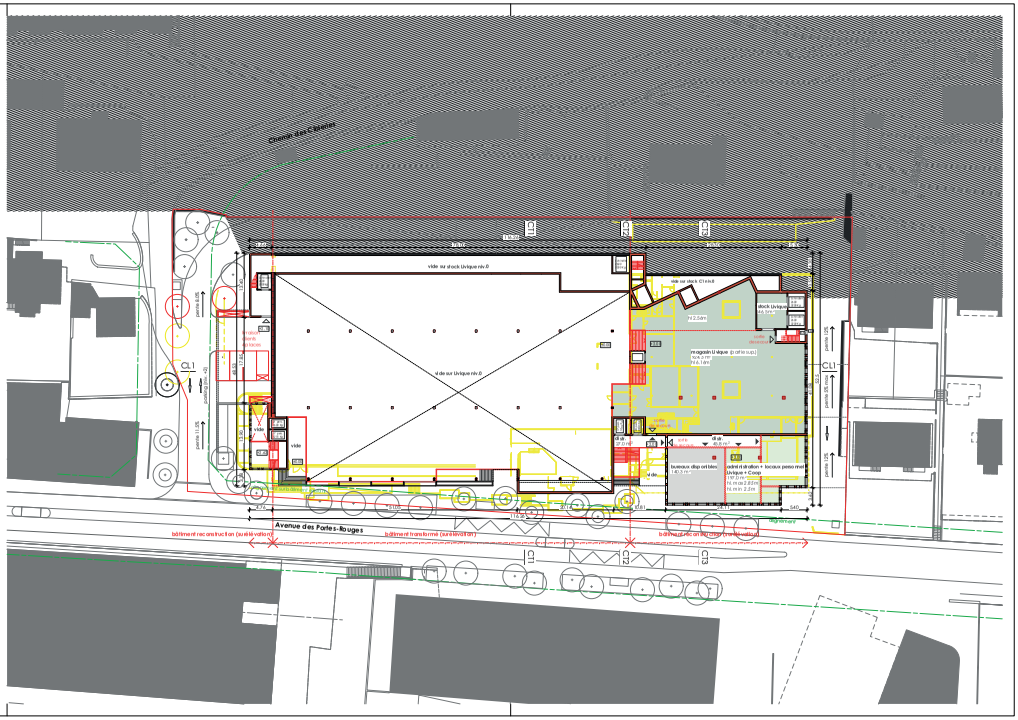
Plan spécial équivalant à un permis de construire en sanction préalable « Portes-Rouges 55 »

Plans architecturaux

coop

concerne: **Niveau +1**				dossier: 1516
				plan n°: P 10.01
échelle: 1:500	développement: G. Conca	format: 63 x 29.7	date: 08.10.2021	A B C D E F G H / I J K L M N O P Q

maison d'art'chitecture serge grard sa
ch 2063 fenin / ne - léo châtelain 12 - tél. +41(0)32 853 4060



1400

1 L'architecte maison d'art'chitecture serge grard sa Neuchâtel, le	**2 Signature** Au nom du Conseil communal de la Ville de Neuchâtel Le ou la président-e Le ou la chancelier-ère Neuchâtel, le
3 Préavis Le ou la conseiller-ère d'Etat chef-fe du Département du développement territorial et de l'environnement Neuchâtel, le	**4 Adoption** par arrêté de ce jour Au nom du Conseil général Le ou la président-e Le ou la chancelier-ère Neuchâtel, le
5 Mise à l'enquête publique du au Au nom du Conseil communal de la Ville de Neuchâtel Le ou la président-e Le ou la chancelier-ère Neuchâtel, le	**6 Approbation** par arrêté de ce jour Au nom du Conseil d'Etat Le ou la président-e Le ou la chancelier-ère Neuchâtel, le

7 Sanction

par arrêté de ce jour Neuchâtel, le

Au nom du Conseil d'Etat
Le ou la président-e Le ou la chancelier-ère

E		
D		
C		
B		
A		

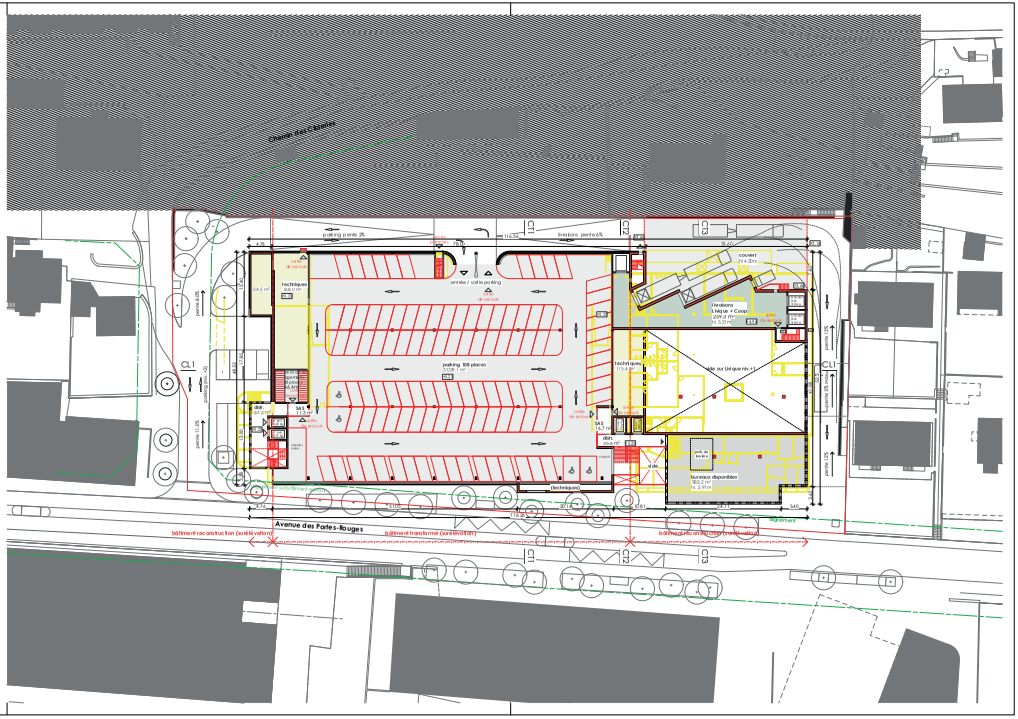
Plan spécial équivalant à un permis de construire en sanction préalable « Portes-Rouges 55 »

Plans architecturaux

coop

concerne **Niveau +2**				dossier 1516 plan n° P 20.01
échelle 1:500	développement G. Conca	format 63 x 29.7	date 08.10.2021	

maison d'art'chitecture serge grard sa
ch 2063 fenin / ne - léo châtelain 12 - tél. +41(0)32 853 4060



1401

1 L'architecte	2 Signature
maison d'art'chitecture serge grard sa Neuchâtel, le	Au nom du Conseil communal de la Ville de Neuchâtel Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère Neuchâtel, le
3 Préavis	**4 Adoption**
Le ou la conseiller-ère d'Etat chef-fe du Département du développement territorial et de l'environnement Neuchâtel, le	par arrêté de ce jour Au nom du Conseil général Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère Neuchâtel, le
5 Mise à l'enquête publique	**6 Approbation**
du ..... au ..... Au nom du Conseil communal de la Ville de Neuchâtel Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère Neuchâtel, le	par arrêté de ce jour Au nom du Conseil d'Etat Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère Neuchâtel, le

7 Sanction

par arrêté de ce jour — Neuchâtel, le .....

Au nom du Conseil d'Etat
Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère

E	
D	
C	
B	
A	

Plan spécial équivalant à un permis de construire en sanction préalable « Portes-Rouges 55 »

Plans architecturaux

coop

concerne: **Niveau +3**			dossier: 1516	
			plan n°: P 30.01 var.a	
échelle: 1:500	développement: G. Conca	format: 63 x 29.7	date: 08.10.2021	A B C D E F G H / I J K L M N O P Q

maison d'art'chitecture serge grard sa
ch 2063 fenin / ne - téo châtelain 12 - tél. +41(0)32 853 40 60

1402

1 L'architecte	2 Signature
maison d'art'chitecture serge grard sa Neuchâtel, le	Au nom du Conseil communal de la Ville de Neuchâtel Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère Neuchâtel, le
3 Préavis	**4 Adoption**
Le ou la conseiller-ère d'Etat chef-fe du Département du développement territorial et de l'environnement Neuchâtel, le	par arrêté de ce jour Au nom du Conseil général Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère Neuchâtel, le
5 Mise à l'enquête publique	**6 Approbation**
du ..... au ..... Au nom du Conseil communal de la Ville de Neuchâtel Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère Neuchâtel, le	par arrêté de ce jour Au nom du Conseil d'Etat Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère Neuchâtel, le

7 Sanction

par arrêté de ce jour — Neuchâtel, le .....

Au nom du Conseil d'Etat
Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère

E	
D	
C	
B	
A	

Plan spécial équivalant à un permis de construire en sanction préalable « Portes-Rouges 55 »

Plans architecturaux

coop

concerne

Niveau +3 variante avec logements

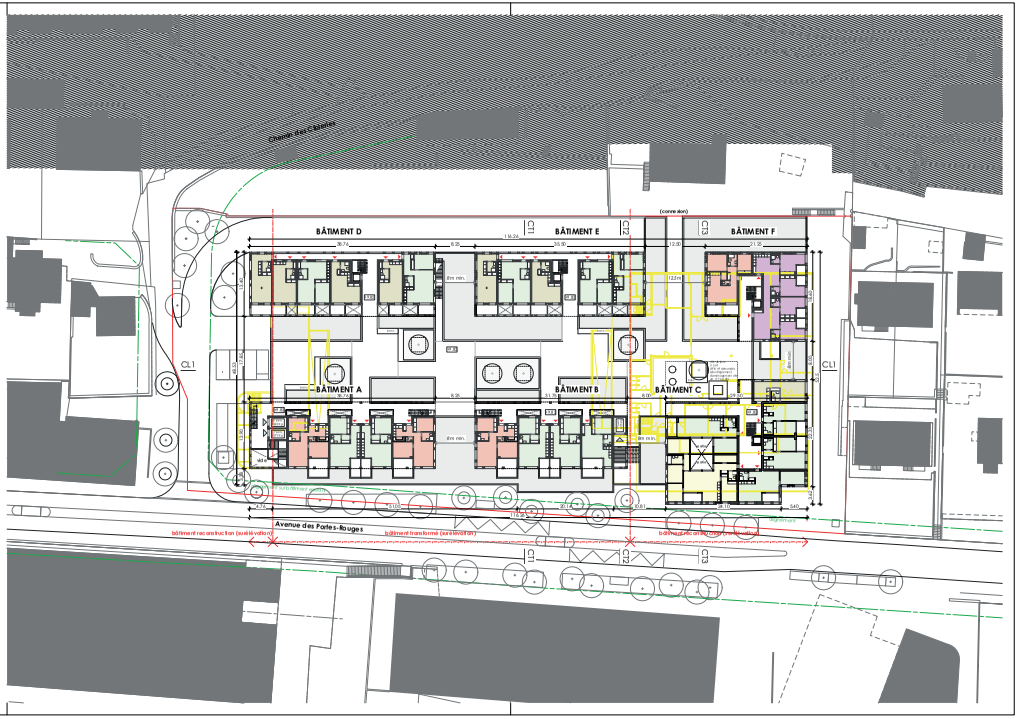
dossier 1516

plan n° P 30.01 var.b

échelle	développement	format	date
1:500	G. Conca	63 x 29.7	08.10.2021

A	B	C	D	E	F	G	H	
I	J	K	L	M	N	O	P	Q

maison d'art'chitecture serge grard sa
ch 2063 fenin / ne - téo châtelain 12 - tél. +41(0)32 853 40 60



1403

1 L'architecte maison d'art'chitecture serge grard sa Neuchâtel, le	**2 Signature** Au nom du Conseil communal de la Ville de Neuchâtel Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère Neuchâtel, le
3 Préavis Le ou la conseiller-ère d'Etat chef-fe du Département du développement territorial et de l'environnement Neuchâtel, le	**4 Adoption** par arrêté de ce jour Au nom du Conseil général Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère Neuchâtel, le
5 Mise à l'enquête publique du ..... au ..... Au nom du Conseil communal de la Ville de Neuchâtel Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère Neuchâtel, le	**6 Approbation** par arrêté de ce jour Au nom du Conseil d'Etat Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère Neuchâtel, le

7 Sanction

par arrêté de ce jour — Neuchâtel, le .....

Au nom du Conseil d'Etat
Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère

E	
D	
C	
B	
A	

Plan spécial équivalant à un permis de construire en sanction préalable « Portes-Rouges 55 »

Plans architecturaux

coop

concerne: **Niveau +4**

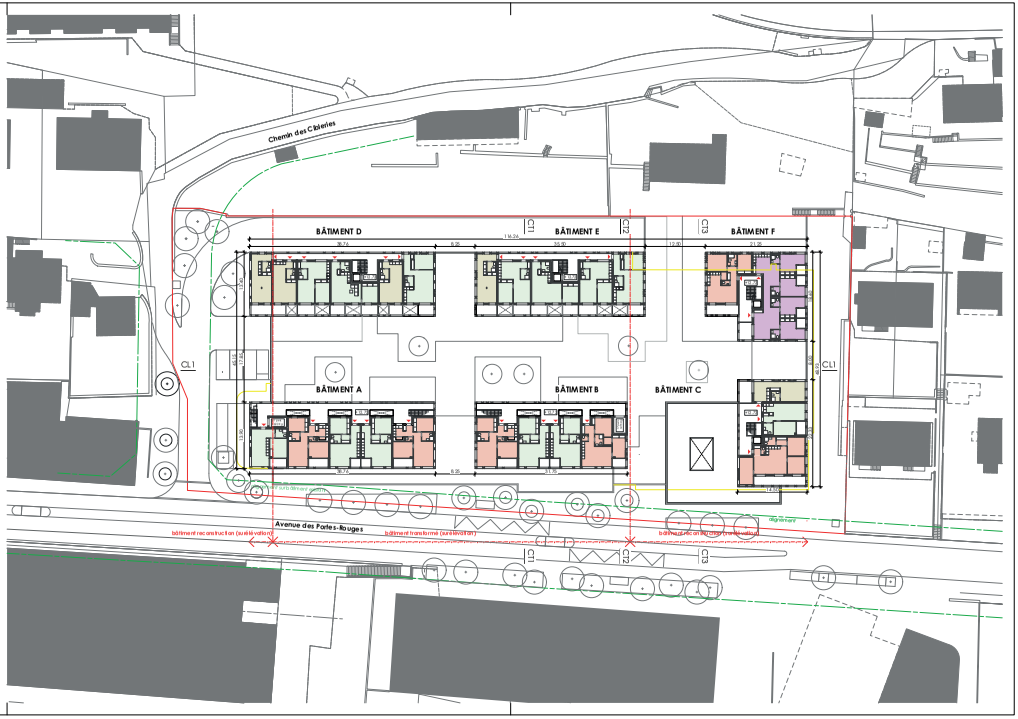
dossier: 1516

plan n°: P 40.01

échelle	développement	format	date
1:500	G. Conca	63 x 29.7	08.10.2021

	A	B	C	D	E	F	G	H
	I	J	K	L	M	N	O	P	Q

maison d'art'chitecture serge grard sa
ch 2063 fenin / ne - téo châtelain 12 - tél. +41(0)32 853 40 60



1404

1 L'architecte maison d'art'chitecture serge grard sa Neuchâtel, le	**2 Signature** Au nom du Conseil communal de la Ville de Neuchâtel Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère Neuchâtel, le
3 Préavis Le ou la conseiller-ère d'Etat chef-fe du Département du développement territorial et de l'environnement Neuchâtel, le	**4 Adoption** par arrêté de ce jour Au nom du Conseil général Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère Neuchâtel, le
5 Mise à l'enquête publique du ..... au ..... Au nom du Conseil communal de la Ville de Neuchâtel Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère Neuchâtel, le	**6 Approbation** par arrêté de ce jour Au nom du Conseil d'Etat Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère Neuchâtel, le

7 Sanction

par arrêté de ce jour — Neuchâtel, le .....

Au nom du Conseil d'Etat

Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère

E	
D	
C	
B	
A	

Plan spécial équivalant à un permis de construire en sanction préalable « Portes-Rouges 55 »

Plans architecturaux

coop

concerne: **Niveau +5 (attique)**

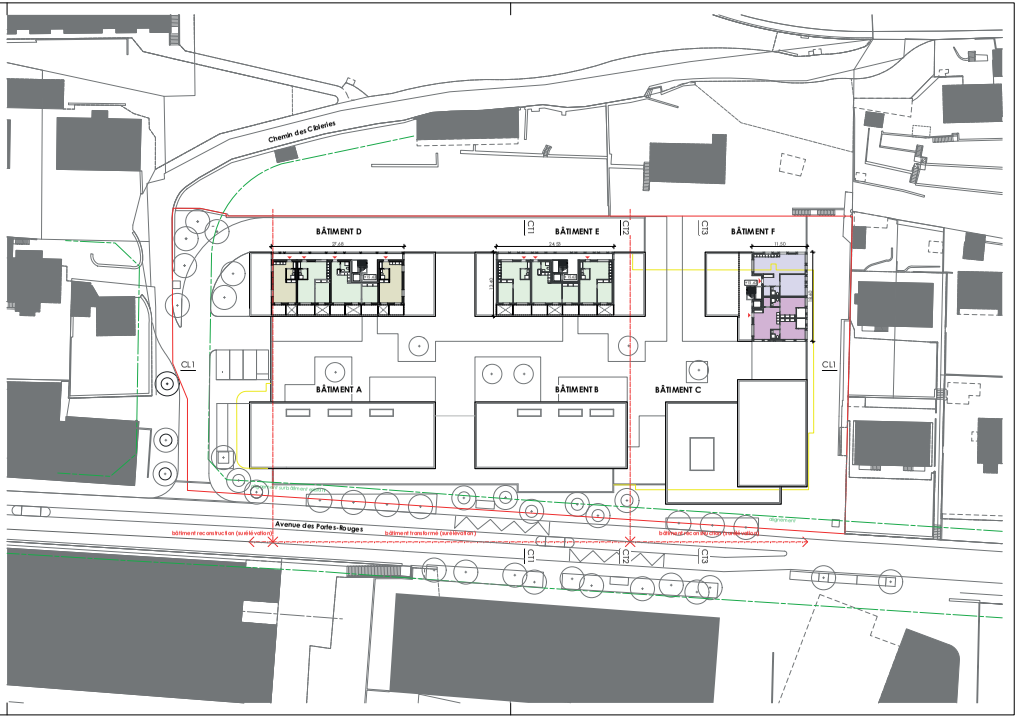
dossier: 1516

plan n°: P 50.01

échelle	développement	format	date
1:500	G. Conca	63 x 29.7	08.10.2021

	A	B	C	D	E	F	G	H
	I	J	K	L	M	N	O	P	Q

maison d'art'chitecture serge grard sa
ch 2063 fenin / ne - téo châtelain 12 - tél. +41(0)32 853 40 60



1405

1 L'architecte maison d'art'chitecture serge grard sa Neuchâtel, le	**2 Signature** Au nom du Conseil communal de la Ville de Neuchâtel Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère Neuchâtel, le
3 Préavis Le ou la conseiller-ère d'Etat chef-fe du Département du développement territorial et de l'environnement Neuchâtel, le	**4 Adoption** par arrêté de ce jour Au nom du Conseil général Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère Neuchâtel, le
5 Mise à l'enquête publique du ..... au ..... Au nom du Conseil communal de la Ville de Neuchâtel Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère Neuchâtel, le	**6 Approbation** par arrêté de ce jour Au nom du Conseil d'Etat Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère Neuchâtel, le
7 Sanction par arrêté de ce jour — Neuchâtel, le ..... Au nom du Conseil d'Etat Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère	

E	
D	
C	
B	
A	

Plan spécial équivalant à un permis de construire en sanction préalable « Portes-Rouges 55 »

Plans architecturaux

coop

concerne: **Niveau toitures**

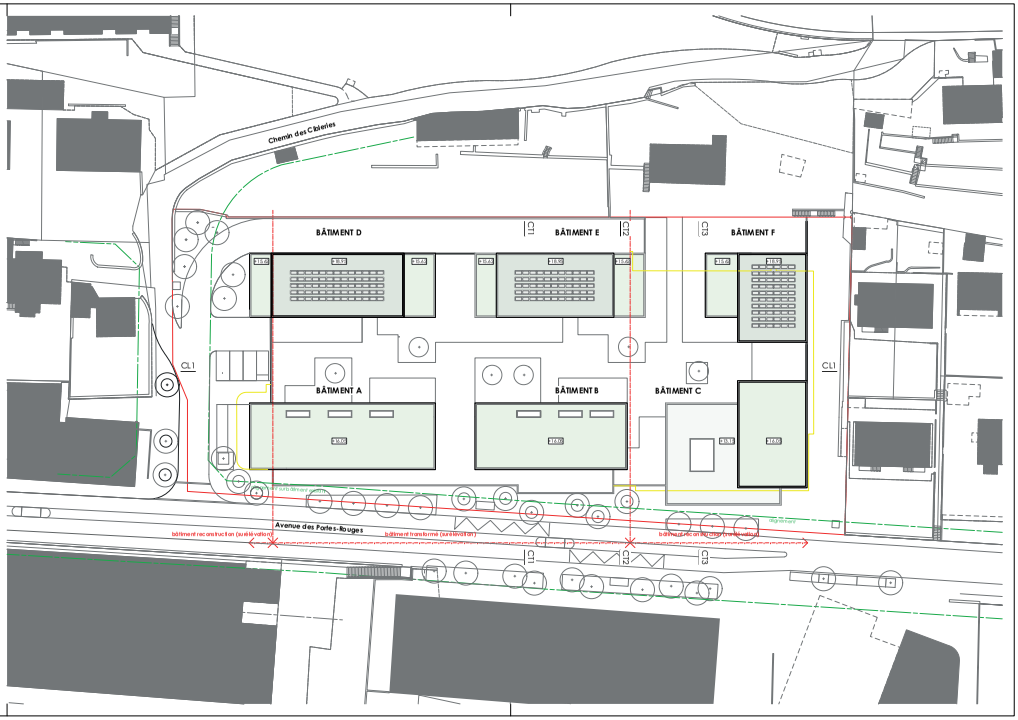
dossier: 1516

plan n°: P 60.01

échelle	développement	format	date
1:500	G. Conca	63 x 29.7	08.10.2021

	A	B	C	D	E	F	G	H
	I	J	K	L	M	N	O	P	Q

maison d'art'chitecture serge grard sa
ch 2063 fenin / ne - téo châtelain 12 - tél. +41(0)32 853 40 60



1 L'architecte

maison d'art'chitecture serge grard sa

Neuchâtel, le

2 Signature

Au nom du Conseil communal de la Ville de Neuchâtel
Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère

Neuchâtel, le

3 Préavis

Le ou la conseiller-ère d'Etat chef-fe du Département du développement territorial et de l'environnement

Neuchâtel, le

4 Adoption

par arrêté de ce jour
Au nom du Conseil général
Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère

Neuchâtel, le

5 Mise à l'enquête publique

du .... au ....
Au nom du Conseil communal de la Ville de Neuchâtel
Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère

Neuchâtel, le

6 Approbation

par arrêté de ce jour
Au nom du Conseil d'Etat
Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère

Neuchâtel, le

7 Sanction

par arrêté de ce jour

Au nom du Conseil d'Etat
Le ou la président-e

Neuchâtel, le

Le ou la chancelier-ère

E		
D		
C		
B		
A		

Plan spécial équivalant à un permis de construire en sanction préalable « Portes-Rouges 55 »

Plans architecturaux

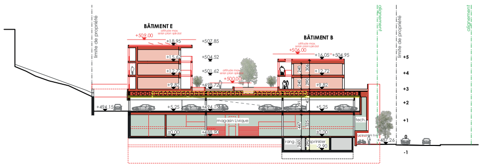
coop

concerne	dossier	plan n°
Coupes	1516	C 00.01

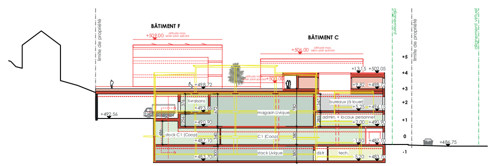
échelle	développement	format	date
1:500	G. Conca	63 x 29.7	08.10.2021

A	B	C	D	E	F	G	H
I	J	K	L	M	N	O	P	Q

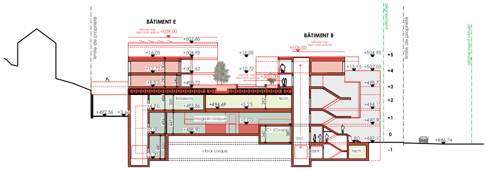
maison d'art'chitecture serge grard sa
ch 2063 fenin / ne - léo châtelain 12 - tél. +41(0)32 853 40 60



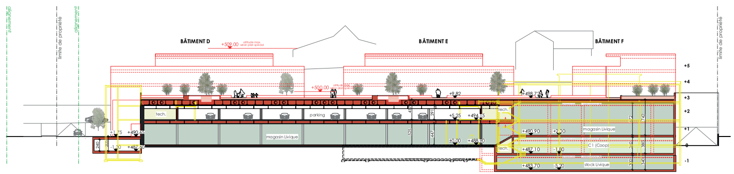
CT 1



CT 3



CT 2



CL 1

1 L'architecte maison d'art'chitecture serge grard sa Neuchâtel, le	**2 Signature** Au nom du Conseil communal de la Ville de Neuchâtel Le ou la président-e Le ou la chancelier-ère Neuchâtel, le
3 Préavis Le ou la conseiller-ère d'Etat chef-fe du Département du développement territorial et de l'environnement Neuchâtel, le	**4 Adoption** par arrêté de ce jour Au nom du Conseil général Le ou la président-e Le ou la chancelier-ère Neuchâtel, le
5 Mise à l'enquête publique du au Au nom du Conseil communal de la Ville de Neuchâtel Le ou la président-e Le ou la chancelier-ère Neuchâtel, le	**6 Approbation** par arrêté de ce jour Au nom du Conseil d'Etat Le ou la président-e Le ou la chancelier-ère Neuchâtel, le

7 Sanction

par arrêté de ce jour Neuchâtel, le

Au nom du Conseil d'Etat
Le ou la président-e Le ou la chancelier-ère

1407

E		
D		
C		
B		
A		

Plan spécial équivalant à un permis de construire en sanction préalable « Portes-Rouges 55 »

Plans architecturaux

coop

concerne

Vues aériennes

dossier 1516

plan n° I 00.02

échelle	développement	format	date
-	G. Conca	42 x 29.7	08.10.2021

	A	B	C	D	E	F	G	H
I	J	K	L	M	N	O	P	Q

maison d'art'chitecture serge grard sa
ch 2063 fenin / ne - léo châtelain 12 - tél. +41(0)32 853 40 60

vue aérienne existante (Google)

vue aérienne projet (Google)

1408

1 L'architecte maison d'art'chitecture serge grard sa Neuchâtel, le	**2 Signature** Au nom du Conseil communal de la Ville de Neuchâtel Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère Neuchâtel, le
3 Préavis Le ou la conseiller-ère d'Etat chef-fe du Département du développement territorial et de l'environnement Neuchâtel, le	**4 Adoption** par arrêté de ce jour Au nom du Conseil général Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère Neuchâtel, le
5 Mise à l'enquête publique du ..... au ..... Au nom du Conseil communal de la Ville de Neuchâtel Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère Neuchâtel, le	**6 Approbation** par arrêté de ce jour Au nom du Conseil d'Etat Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère Neuchâtel, le

7 Sanction

par arrêté de ce jour — Neuchâtel, le .....

Au nom du Conseil d'Etat
Le ou la président-e — Le ou la chancelier-ère

E		
D		
C		
B		
A		

Plan spécial équivalant à un permis de construire en sanction préalable « Portes-Rouges 55 »

Plans architecturaux

coop

concerne: **Images maquette blanche**

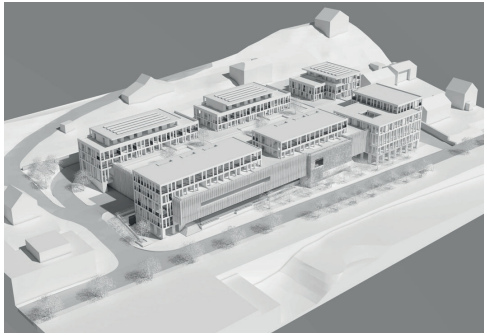
dossier: 1516

plan n°: 1.00.01

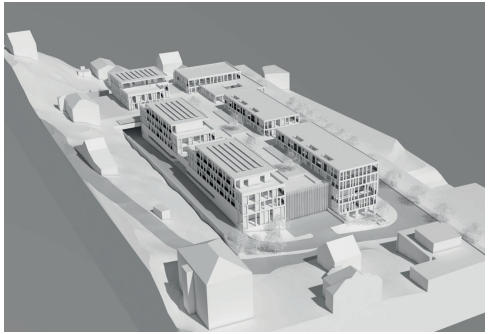
échelle	développement	format	date
	G. Conca	63 x 29.7	08.10.2021

X	A	B	C	D	E	F	G	H
	I	J	K	L	M	N	O	P	Q

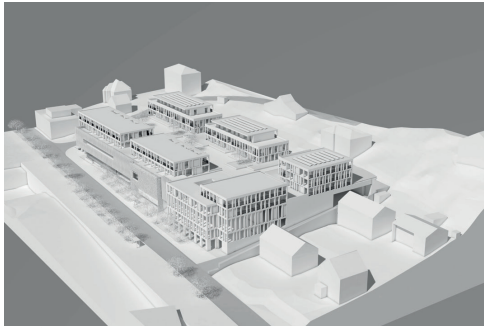
maison d'art'chitecture serge grard sa
ch 2063 fenin / ne - téo châtelain 12 - tél. +41(0)32 853 40 60



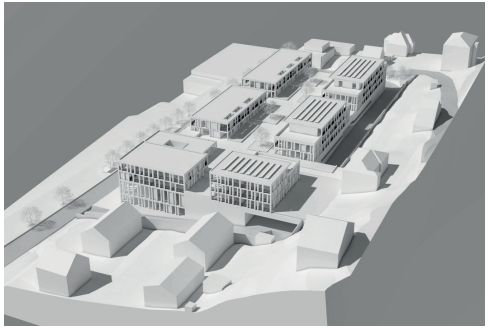
vue sud-ouest



vue nord-ouest



vue sud-est



vue nord-est

1 L'architecte maison d'art'chitecture serge grard sa Neuchâtel, le	**2 Signature** Au nom du Conseil communal de la Ville de Neuchâtel Le ou la président-e Le ou la chancelier-ère Neuchâtel, le
3 Préavis Le ou la conseiller-ère d'Etat chef-fe du Département du développement territorial et de l'environnement Neuchâtel, le	**4 Adoption** par arrêté de ce jour Au nom du Conseil général Le ou la président-e Le ou la chancelier-ère Neuchâtel, le
5 Mise à l'enquête publique du au Au nom du Conseil communal de la Ville de Neuchâtel Le ou la président-e Le ou la chancelier-ère Neuchâtel, le	**6 Approbation** par arrêté de ce jour Au nom du Conseil d'Etat Le ou la président-e Le ou la chancelier-ère Neuchâtel, le

7 Sanction

1409

par arrêté de ce jour Neuchâtel, le

Au nom du Conseil d'Etat

Le ou la président-e Le ou la chancelier-ère

E		
D		
C		
B		
A		

Plan spécial équivalant à un permis de construire en sanction préalable « Portes-Rouges 55 »

Plans architecturaux

coop

concerne

Vues du projet

dossier 1516

plan n° I 00.03

échelle	développement	format	date
-	G. Conca	42 x 29.7	08.10.2021

	A	B	C	D	E	F	G	H
I	J	K	L	M	N	O	P	Q

maison d'art'chitecture serge grard sa
ch 2063 fenin / ne - léo châtelain 12 - tél. +41(0)32 853 40 60

vue depuis l'Av. des Portes-Rouges

vue esplanade supérieure

21-026

Rapport du Conseil communal concernant l'adoption du plan spécial équivalant à un permis de construire en sanction préalable « Portes-Rouges 55 » et une demande de crédit pour le réaménagement de l'avenue des Portes-Rouges

La présidente, **Mme Aurélie Widmer**, déclare :

- Nous sommes en présence d'un amendement portant sur le règlement, déposé par le président de la Commission du développement territorial, de l'économie, du tourisme et du patrimoine bâti. Cet amendement sera traité dans le cadre de l'examen de détail du projet d'arrêté I, art. 1.

M. Nicolas de Pury, rapporteur de la Commission financière, déclare :

- Les membres de la Commission financière se sont retrouvés le jeudi 30 septembre pour aborder ces deux sujets d'importance, lesquels ont été discutés en une fois.

Malheureusement, c'est parti un peu dans tous les sens, car nous devons concevoir que ces projets ont été validés par un ensemble de commissions de l'ancienne législature, voire même de deux anciennes législatures. Ces projets sont maintenant portés par le troisième Conseil communal consécutif. Les nouveaux commissaires ont voulu poser un grand nombre de questions de détail et refaire – presque – tout le débat.

Ne pas avoir de présentation en Commission financière était assez compliqué. Cette présentation manquait, puisque la commission spécifique du dicastère ne s'était pas encore réunie, notamment en raison des vacances d'automne. Quelques frustrations, donc, de longs débats et des questions de détail.

Finalement, les douze membres présents ont accepté le projet I par 10 voix contre 0 et 2 abstentions, et le projet II à l'unanimité.

Le projet III – concernant le réaménagement de l'avenue des Portes-Rouges – a été accepté à l'unanimité, et le projet IV – concernant le pourcent culturel – a été accepté par 9 voix contre 0 et 3 abstentions.

Mme Sarah Pearson Perret, rapporteure de la Commission du développement territorial, de l'économie, du tourisme et du patrimoine bâti, déclare :

- La commission s'est effectivement réunie après la Commission financière, en date du 20 octobre.

Nous avons également constaté que l'ordre de passage des rapports en commissions et le fait que les séances de préparation des groupes aient déjà eu lieu représentaient un réel problème pour ce genre de dossier.

Néanmoins, la conseillère communale, Mme Blétry-de Montmollin, s'est excusée pour le calendrier de passage en commissions. Elle a effectivement remarqué que ce n'était pas optimal et a assuré qu'une telle situation ne se reproduirait plus.

Les commissaires ont ensuite posé toute une série de questions sur le plan spécial Portes-Rouges. Il y a eu une question sur le gabarit : est-ce que la modification de la taille du projet est liée au plan spécial, c'est-à-dire l'établissement d'un plan spécial par rapport à cette question est-il volontaire ? La réponse a été très clairement non. Le plan spécial est nécessaire, car il s'agit d'une création de plus de 1'000 m^2 de zone commerciale.

Toutefois, étant donné qu'il fallait de toute façon établir ce plan spécial, le Service de l'urbanisme a décidé de développer un projet permettant une meilleure intégration urbanistique, c'est-à-dire d'utiliser les synergies possibles avec ce nouveau plan spécial.

La commission a ensuite posé des questions en lien avec les aménagements extérieurs, la couverture de panneaux photovoltaïques, les décomptes de chauffage individuels, les places de parc prévues pour les voitures et les vélos, l'utilisation de bois dans la construction et l'accès à l'espace extérieur.

Une discussion plus approfondie a eu lieu, en particulier concernant le pourcentage de logements d'utilité publique et le nombre d'appartements à encadrement. Il a été rappelé que, lors du passage de ce projet en Commission d'urbanisme de la dernière législature, cette demande avait été transmise à la conseillère communale en charge à l'époque, laquelle s'était alors engagée à négocier cet aspect avec le propriétaire.

Cette situation assez particulière a nécessité un débat assez approfondi. La conseillère communale a expliqué que le plan d'affectation au niveau du quartier prévoyait de dépasser largement les 20 % de logements d'utilité publique, étant donné que le projet Bella Vista – situé à l'est du projet Portes-Rouges 55 – prévoit 40 % de logements d'utilité publique.

Pour certains commissaires, même si l'effort était louable, il restait tout de même la question de l'égalité de traitement entre projets, le même traitement devant être appliqué à tous les nouveaux projets. La commission a donc essayé de réfléchir à différentes options. Celle qui a finalement été choisie, c'est de demander à la conseillère communale de négocier une convention supplémentaire, étant donné que la situation du plan spécial fait que toute modification de celui-ci est relativement compliquée. La commission ne voulait pas que tout le projet doive être revu depuis le début.

La commission a finalement préavisé favorablement le projet par 5 voix contre 0 et 3 abstentions, pour autant que madame la conseillère communale arrive à un arrangement avec le propriétaire – c'est-à-dire la COOP – en incluant dans la convention la question du pourcentage de logements d'utilité publique, la question du recouvrement par des panneaux photovoltaïques des zones actuellement non couvertes et qui ont un potentiel, ainsi que celle des décomptes de chauffage individuels. Nous attendons donc avec impatience la réponse de la conseillère communale.

La commission a aussi préavisé favorablement le projet d'arrêté II concernant la participation de la Ville aux frais d'équipement, par 6 voix contre 0 et 2 abstentions.

La commission s'est ensuite penchée sur la demande de crédit pour le réaménagement de l'avenue des Portes-Rouges. Toute une discussion a eu lieu concernant l'instauration des 30 km/h. Des questions ont été posées quant à l'incidence, la fréquence des bus et les coûts indirects qui y sont liés, ainsi que la nécessité d'harmoniser la vitesse sur les axes en ville, étant donné qu'il est un peu compliqué de passer de 50 km/h à 30 km/h, puis de nouveau à 50 km/h.

La conseillère communale nous a expliqué que la volonté du Conseil communal, dans son ensemble, était d'essayer d'instaurer le 30 km/h sur une bonne partie de la commune. Finalement, il a été relevé que cet axe est un axe phare dans la mobilité douce au niveau cantonal et qu'il faut en tenir compte.

La hauteur des coûts liés à l'aménagement a été également questionnée. Il a été mis en évidence que le coût était particulièrement élevé lorsqu'il était ramené au mètre carré.

Finalement, nous avons eu une discussion sur l'allocation du pourcent culturel pour le réaménagement, lequel a été remis en question par certains commissaires.

Néanmoins, la commission a préavisé favorablement le projet III concernant le réaménagement de l'avenue des Portes-Rouges, par 6 voix contre 0 et 2 abstentions.

Concernant le projet IV, relatif à l'arrêté pour l'octroi du pourcent culturel, il a été accepté par 5 voix contre 2 et 1 abstention.

Mme Jacqueline Zosso, porte-parole du groupe socialiste, déclare :

- Ce rapport, bien documenté et explicite, a retenu toute l'attention du groupe socialiste, qui en relève la qualité. Néanmoins, compte tenu de l'importance du rapport, le groupe socialiste aurait souhaité le recevoir plus tôt, afin de pouvoir en prendre connaissance avec le temps nécessaire à son étude.

Le quartier est en pleine mutation, avec de nombreux projets en cours. Pour ce rapport, deux éléments distincts – mais bien en lien – nous sont présentés en enfilade.

L'adoption du plan spécial donnant droit à un permis de construire, en parallèle, la COOP restructure son bâtiment au numéro 55 de l'avenue. Cela se présente sous la forme de six nouveaux bâtiments qui occuperont l'ensemble du site. Une zone longitudinale sépare, de bout en bout, ces bâtiments et elle détermine une zone de circulation nommée « esplanade supérieure », qui sera en lien avec les logements. Elle sera largement végétalisée, selon un projet paysager, élaboré par un architecte-paysagiste.

Le projet annonce une zone mixte, entre des appartements et des magasins d'alimentation et d'ameublement. On note la création d'une cinquantaine de logements, dont six feront partie d'un projet d'encadrement pour les plus de 65 ans, c'est-à-dire incluant des prestations et des services adaptés aux besoins des utilisateurs.

Afin de favoriser un report modal de la voiture vers les transports publics, vers la mobilité douce, la COOP prévoit un système d'autopartage, la région étant particulièrement bien desservie en transports publics. Pour ce faire, elle innove en matière de nombre de places de stationnement : la moitié des logements ne disposeront pas de places. Les personnes qui en seront propriétaires ou locataires devront s'engager de manière contractuelle à ne pas avoir de voiture, ni à acquérir un macaron permettant de stationner un véhicule sur le domaine public. En contrepartie, un abonnement Onde Verte sera inclus dans le loyer et un système d'autopartage sera installé.

Le groupe socialiste relève, dans ce projet, son aspect innovant, de qualité, qui s'inscrit, dans presque sa globalité, pour une grande amélioration du quartier. Cependant, certains éléments ne sont pas tout à fait aboutis.

Six appartements avec encadrement sont considérés comme essentiels dans une politique de prise en charge des personnes dès 65 ans qui en ont besoin. Mais ils sont trop peu nombreux. Le groupe socialiste souhaite que ce projet en compte plus. Nous regrettons aussi le manque de précision sur les prestations et services qui sont inclus.

Quatre-vingts nouveaux habitants et soixante-cinq emplois – dont les employés des magasins et du personnel administratif – nous paraissent de bon augure pour amener les personnes à s'établir dans cette région. Comment seront choisis les futurs acquéreurs ou locataires ? Comment seront effectués le contrôle et le respect de la charte par les preneurs de bail à loyer ? Au premier abord, l'offre apparaît alléchante, mais est-elle vraiment au service des usagers ? L'autopartage est un bon élément, mais est-il prévu un prix préférentiel ou est-il compris dans le bail ?

Un abonnement Onde Verte par ménage ou plusieurs ? Le nombre n'est pas précisé. Quelles zones ? Une zone ou Onde Verte général ? Lorsque l'on ne possède pas de véhicule privé et que l'on se déplace hors canton de manière régulière, on est souvent dépositaire d'un abonnement général. Est-il prévu un allègement sous la forme d'une prise en charge d'une partie de la finance de cet abonnement ? En cas de changement de situation, est-il prévu de pouvoir passer d'un système avec place de stationnement à un système sans place, ou l'inverse ?

Le projet annonce 200 places pour les vélos, les vélos électriques – avec bornes de recharge – et les vélos cargos. C'est bien, mais ce nombre est surévalué. Nous doutons que ces derniers soient utilisés par des personnes à mobilité réduite, qui, vu leurs difficultés à se déplacer, ont besoin d'une voiture qui leur offre encore un peu de latitude dans leurs déplacements et d'une place de stationnement *in situ*.

Le projet est louable, parce qu'il augure d'un changement de paradigme dans nos habitudes de déplacements, ce qui est à relever. Mais, dans le cas qui nous est présenté, cela ressemble plus à un prétexte pour échapper au nombre de places de stationnement réglementaires en lien avec de nouvelles constructions, qu'à une politique de réelle incitation à une mobilité douce et à un renoncement à un véhicule privé.

Avec la demande de crédit pour le réaménagement de l'avenue des Portes-Rouges, l'objectif est de transformer une ancienne zone d'activités au sud de l'avenue des Portes-Rouges en un quartier vivant et diversifié, avec la création d'espaces publics de qualité, avec une cohabitation de

différents modes de transport, et en augmentant la place laissée aux arbres, afin qu'ils se développent de manière saine.

Ce projet est soutenu par le Projet d'agglomération de la Confédération – le PA3 – qui permet de lui demander un cofinancement. Le groupe socialiste soutient ce projet qu'il trouve agréable et bien développé.

Afin de favoriser l'intégration de toutes les mobilités, un aménagement avec bande centrale et bandes latérales devrait aider à la traversée de l'avenue de manière conviviale et sûre, nous dit le rapport. Le groupe socialiste a retenu que ces bandes – dont on ne connaît pas vraiment la signification – sont plutôt sujettes à confusion. A qui sont-elles destinées ? Sont-elles assimilées à une partie sécuritaire qui permet aux piétons de s'y tenir afin de traverser la route ? Est-ce des pistes cyclables ? Ou alors, est-ce juste pour donner l'illusion d'une sécurité en divisant la surface routière en plusieurs zones ?

Avec ces quelques remarques, le groupe socialiste salue ces projets, qu'il trouve très adéquats et qui offrent une renaissance à ce quartier, en lui donnant une réelle affectation de quartier et l'apparence d'un lieu de vie, où ses habitants pourront se retrouver et développer un sentiment d'appartenance. Merci à ses auteur-e-s de nous l'avoir bien détaillé.

M. Yves-Alain Meister, porte-parole du groupe PLR, déclare :

- La première partie du rapport traitant de l'adoption du plan spécial Portes-Rouges 55 sera soutenue par le groupe PLR, sous réserve du mandat qui a été donné au Conseil communal dont vient de parler ma préopinante.

Nous ne pouvons que féliciter ledit Conseil d'avoir travaillé et œuvré depuis de nombreuses années avec le propriétaire, afin d'aboutir à ce projet immobilier qui servira à compléter la requalification du quartier, dont le périmètre s'étend pratiquement jusqu'à La Coudre.

Nous ne pouvons que nous réjouir du dynamisme et de l'attractivité que vont engendrer ces nouveaux bâtiments qui, nous l'espérons, feront venir de nouveaux résidents à Neuchâtel.

Concernant le volet financier, le groupe PLR, une fois de plus, s'insurge contre le manque de transparence du montage financier. On ne sait pas si les chiffres annoncés sont nets ou contiennent une réserve de plus ou moins 15 %. Il n'est surtout rien dit sur quelles parts du devis le renchérissement des matériaux est intégré. Sur l'ensemble des coûts, certainement, mais à quel pourcentage ?

Nous souhaitons dorénavant, par souci de transparence – cela à l'avenir et pour l'ensemble des dicastères – que les coûts présentés dans les rapports soient sans réserve, donc des prix nets. Les réserves « Divers et

imprévus », les renchérissements pris en compte doivent clairement apparaître et être explicités par ligne distincte dans la demande de crédit. Il est contreproductif de vouloir solliciter des demandes de crédit avec des réserves surfaites : cela ne fera que renchérir le coût final du projet. Les entreprises appelées à soumissionner ne sont pas dupes ni naïves. Elles calquent le dépôt de leur offre sur les montants des crédits accordés, même si elles sont soumises aux marchés publics.

Le coût des travaux de la mutualisation du chemin des Cibleries et de l'accès au parking du projet immobilier COOP, ainsi que l'aménagement du trottoir public est porté à 50 % à charge de la Ville de Neuchâtel. Bien que plus de la moitié du coût total soit prévue pour la plantation d'arbres – ce qui est discutable vu la proximité de la forêt, des toitures plates végétalisées et des jardins entre immeubles – le PLR soutiendra le projet d'arrêté II. Il le fera afin de soutenir le projet immobilier et COOP.

La seconde partie du rapport traitant de la requalification de l'avenue des Portes-Rouges est bien plus problématique pour le groupe PLR. En effet, sans entrer dans les détails du réaménagement, l'entier de l'avenue des Portes-Rouges a été refait ces trois dernières années. Le chauffage à distance, même, a été intégré au cadastre souterrain en 2020.

Dans l'état de neuf où se trouve cette chaussée, sa durée de vie est d'au moins 15 ans, sans qu'il y ait nécessité de changer son revêtement superficiel, ce que l'on appelle *la couche de roulement*. D'après certains dires non encore officiels, les finances de la Ville vont nous obliger à faire des choix ces prochaines années, voire cette prochaine décennie. Il nous faudra prioriser des investissements qui sont absolument nécessaires d'être réalisés, en particulier pour la rénovation des écoles – pensons aux Parcs, par exemple – et pour compléter et restaurer des infrastructures sportives, mais aussi routières – telles que Fornachon, le Tombet et les hauts de Peseux – afin de mettre à niveau les services et équipements pour développer l'urbanisation.

Le projet de réaménagement de l'avenue des Portes-Rouges tient pour beaucoup de la cosmétique et de la surqualité. Doit-on toujours viser l'excellence et la perfection ? Ne peut-on pas revenir à des sentiments plus simples, plus modestes, en projetant des aménagements peut-être moins exaltants, mais tout aussi fonctionnels ? Ici, le coût au mètre carré avoisinera les CHF 800.-, alors que la construction d'une route coûte en général entre CHF 350.- et CHF 400.- le mètre carré, le coffre de la chaussée comprise. C'est donc toute la route. A moindres frais, des mesures peuvent être mises en place pour atteindre les mêmes buts et le même niveau de sécurité pour tous les usagers.

En conclusion, l'état actuel de cette chaussée pratiquement neuve ne nécessite pas un tel investissement, qui nous semble disproportionné et

irraisonnable par rapport au but à atteindre, soit calmer le jeu en limitant la vitesse et en y ajoutant quelques passages de sécurité ou aides à la traversée piétonne. Cet investissement peut et doit être différé, car non prioritaire dans un avenir d'une quinzaine d'années.

Ainsi, le groupe PLR s'opposera majoritairement au projet d'arrêté III et, par voie de conséquence, au projet d'arrêté IV.

Mme Sarah Pearson Perret, porte-parole du groupe vert'libéral, déclare :

- Je vais être brève, étant donné que l'heure est assez avancée. Je veux juste dire que le groupe vert'libéral soutient le projet du plan spécial Portes-Rouges, pour autant que les garanties dont nous avons parlé tout à l'heure soient amenées par la conseillère communale.

Nous aimerions aussi souligner le travail exemplaire des services de la Ville sur ce projet innovant, ainsi que le fait que, pour nous, il est très important que toutes les opportunités soient utilisées pour des mesures qui permettent de diminuer l'empreinte écologique de la Ville et de contribuer à contrer le changement climatique et à soutenir la biodiversité.

Ceci passe par les mesures que nous avons demandées, par la production d'énergie renouvelable et par le fait que la responsabilisation des utilisateurs dans leur consommation de chauffage puisse se faire. Cela implique aussi qu'une réflexion sur les aménagements extérieurs se fasse dès le début du projet et pas au milieu ou à la fin du projet, comme c'est souvent le cas.

Les services de la Ville ont un réel rôle à jouer, étant donné qu'ils sont vraiment l'interface avec ces grands projets qui ont un potentiel. Nous n'avons pas tellement de potentiel dans notre ville, donc il faut vraiment utiliser celui que nous avons à disposition. Il faut aussi que les services réalisent qu'ils ont ce rôle à jouer. Dès le moment où ce sera fait, je pense qu'il sera aussi beaucoup plus facile de faire passer tous les projets en commissions et au-delà.

Le groupe vert'libéral soutient majoritairement les arrêtés qui ont été soumis.

Mme Alice Dudle, porte-parole du groupe VertsPopSol, déclare :

- Le projet des Portes-Rouges a reçu un accueil globalement favorable au sein du groupe VertsPopSol. Nous saluons, en particulier, la densification d'un lieu central proche des transports publics et des commerces. Le projet participe ainsi à la diminution du trafic motorisé en facilitant le transfert modal, ce qui est parfaitement illustré par la création de logements sans places de stationnement pour voiture.

Le groupe VertsPopSol se réjouit également du nombre de places pour vélos qui seront installées de plain-pied pour les habitantes et habitants, mais aussi pour les utilisatrices et utilisateurs des magasins et des services. La mise à disposition de modes de transport innovants et diversifiés, tels que les vélos cargos en location et les voitures partagées, participera, à n'en pas douter, à l'attractivité des nouveaux logements.

Nous nous réjouissons également de la mixité sociale souhaitée par le projet COOP. Toutefois, nous regrettons le faible nombre d'appartements avec encadrement inclus dans le projet, c'est pourquoi le groupe VertsPopSol soutiendra l'amendement déposé par M. Gretillat. En effet, un nombre minimal de 12 appartements avec encadrement est nécessaire à la présence d'un ou d'une référent-e.

Concernant les aménagements extérieurs, nous sommes conscients que ceux-ci seront précisés lors de la sanction définitive. Cependant, le groupe VertsPopSol regrette qu'un élément aussi important ne soit pas plus détaillé à ce stade déjà avancé du projet. Les aménagements extérieurs devraient être parmi les premières considérations d'un projet, comme mentionné par ma préopinante. Le groupe sera donc particulièrement attentif à ce que ces aménagements soient à la hauteur des attentes en termes de biodiversité et de zone d'accueil pour la faune ailée. De plus, nous espérons que l'opportunité de faciliter l'accès à la forêt pour les personnes à mobilité réduite sera saisie, par exemple à l'aide d'une passerelle menant à la rue de l'Orée.

D'autre part, le bâtiment de la COOP présentera un potentiel intéressant en termes d'énergie solaire, particulièrement adéquat puisque la consommation d'un centre commercial est élevée durant les heures d'ensoleillement. Nous encourageons donc le projet à aller au-delà des exigences de la loi sur l'énergie en exploitant toute la surface de toiture disponible.

Concernant l'avenue des Portes-Rouges, les aménagements prévus ont été acceptés à l'unanimité par notre groupe. Nous sommes convaincus qu'ils amélioreront la qualité de vie des habitantes et habitants et des usagères et usagers de l'avenue, notamment par une mobilité douce facilitée et par une végétalisation renforcée.

En conclusion, le groupe acceptera les projets I et II – à condition que l'amendement de M. Gretillat soit accepté – et soutiendra à l'unanimité les projets III et IV.

Mme Violaine Blétry-de Montmollin, responsable du Dicastère du développement territorial, de l'économie, du tourisme et du patrimoine bâti, déclare :

- Le secteur des Portes-Rouges est l'un des exemples les plus marquants de la dynamique positive qui anime notre commune fusionnée.

En effet, les projets privés de qualité se multiplient tout au long de l'avenue, et vont entraîner une évolution profonde du quartier. Nous pensons, bien sûr, au projet COOP, dont il est question dans ce rapport, mais il convient également de mentionner le nouveau bâtiment du Campus Facchinetti – qui inclut 90 logements pour étudiants, tous déjà loués – le projet Bella Vista, sur la friche de l'ancienne usine Metalor, avec 286 logements, dont 40 % répondent aux critères d'appartements avec encadrement et de LUP, sans oublier, bien sûr, le projet du Centre d'art et de formation et sa salle de 220 places qui sera dédiée aux artistes de la région et d'ailleurs, et les projets à venir sur les bâtiments Orma et de la station-service attenante.

Au total, en tenant compte du projet COOP, ce sont donc plus de 420 logements qui seront créés dans les années à venir dans ce secteur. Ce développement sera également accompagné de nouvelles activités économiques, commerciales, culturelles et sociales, qui permettront de faire revivre tout un quartier. Alors que nous savons toutes et tous qu'un des enjeux majeurs pour notre ville est de retrouver une croissance démographique positive – et donc une certaine prospérité – notre rôle, en tant que collectivité publique, est d'accompagner ces projets dans leur réalisation, tout en garantissant la cohérence globale du développement urbanistique de notre commune. Le rapport qui vous est soumis ce soir et les quatre projets d'arrêtés liés s'inscrivent donc dans cette vision.

La première partie du rapport et les deux premiers projets d'arrêtés traitent du plan spécial équivalant à un permis de construire en sanction préalable Portes-Rouges 55. Ce projet ambitieux, dont le développement en partenariat avec la COOP a été initié en 2014 déjà – soit il y a 7 ans – prévoit, notamment, l'augmentation de la surface de vente de commerces, l'ouverture d'un magasin d'alimentation, ainsi que la création d'une cinquantaine de logements et d'une trentaine d'emplois supplémentaires, soit une septantaine en tout. Selon les estimations annoncées par la COOP, c'est un montant de 50 millions que notre partenaire a prévu d'investir dans ce projet et dans notre ville. Nous nous en réjouissons et tenons ici à l'en remercier.

D'un point de vue environnemental, le projet de plan spécial qui vous est proposé prévoit une augmentation des espaces végétalisés en lien avec le bâtiment, permettant ainsi le développement de la biodiversité en milieu urbain. De plus, l'exigence posée d'intégrer un architecte-paysagiste lors

de l'élaboration de la demande de permis de construire en sanction définitive permet de garantir la prise en compte de ces questions et leur approfondissement dans la suite du projet. Le concept énergétique, aux normes Minergie, repose sur le raccordement au chauffage à distance Mail-Maladière, l'exploitation des rejets de chaleur des installations des commerces et la mise en place de panneaux solaires thermiques et photovoltaïques.

Enfin, en termes de mobilité, la densification de ce secteur bien desservi par les transports publics – grâce à sa proximité avec la gare CFF, notamment – est parfaitement cohérente avec la volonté politique de notre Conseil de report modal. De nombreuses places pour vélos, ainsi que l'organisation d'un système d'autopartage sont prévues dans le plan spécial. De plus, près de la moitié de la cinquantaine de logements n'auront pas de place de parc attitrée, ce qui constitue une mesure forte et innovante pour limiter le trafic généré par le projet. Notre Conseil est ainsi convaincu que le projet de plan spécial qui vous est proposé représente de nombreuses plus-values par rapport à la situation actuelle, tant en termes économiques, qu'en termes sociaux et environnementaux.

A l'écoute des remarques des groupes, nous comprenons toutefois qu'il n'est pas simple, pour les nouvelles autorités, de s'approprier des projets en cours de travail et de négociation depuis plusieurs années. Cependant, nous nous permettons d'insister sur le devoir que nous avons toutes et tous d'assurer une continuité avec le travail des autorités précédentes, et de prendre la hauteur suffisante pour apprécier les objets au niveau politique et stratégique qui est le nôtre.

Suite à la séance de la commission de mon dicastère, qui s'est tenue mercredi dernier, nous tenons à clarifier ici que nous avons bien compris les attentes du Législatif en termes de logements d'utilité publique, de mixité sociale et de politique environnementale et énergétique. A ce titre, il convient de relever que notre Conseil considère la situation d'un secteur dans son ensemble, sans se focaliser sur un seul projet. En l'occurrence, le projet Bella Vista, sur l'avenue des Portes-Rouges prévoit, comme déjà dit, 20 % de logements d'utilité publique et 20 % d'appartements avec encadrement, sur un total de 286 logements, soit plus de 100 logements de cette catégorie.

Malgré les délais extrêmement courts, et après plusieurs années de négociations sur ce projet avec le partenaire privé pour aboutir au rapport de ce soir, des contacts ont néanmoins eu lieu en fin de semaine passée avec le porteur de projet COOP pour négocier les trois demandes émises par votre commission, à savoir : l'exigence de 20 % de logements d'utilité publique, l'optimisation des surfaces utilisées pour la production

énergétique, ainsi que l'instauration d'un décompte individuel des frais de chauffage.

Grâce à la flexibilité de notre partenaire, à sa détermination à voir ce projet se réaliser après les investissements importants qui ont déjà été consentis – tant par la Ville que par leur société – il m'est aujourd'hui possible de vous annoncer qu'un accord a été trouvé sur ces points.

La création de 12 logements LUP sous forme d'appartements avec encadrement – en lieu et place des 6 appartements prévus préalablement – se traduit par l'amendement déposé par le président de la commission du dicastère – que je remercie ici – les autres éléments énergétiques étant repris pour eux-mêmes dans une convention concernant les équipements. Ces points répondent, je crois, en grande partie, aux questions et remarques des groupes socialiste et VertsPopSol.

Je tiens ici encore à remercier l'investisseur de son écoute, de sa compréhension, de sa flexibilité et de sa réactivité, lui qui a déjà répondu à de très nombreuses attentes de notre Ville quant aux aspects d'aménagement, d'environnement et de mobilité, qui, de fait, réduisent déjà l'efficience du projet.

Je profite ici aussi, devant vous, de remercier mes services et, plus spécifiquement, la cheffe de projet Laure Boiteux, qui suit tout ce secteur des Portes-Rouges depuis de nombreuses années et qui m'accompagne dans cette négociation.

Concernant la deuxième partie du rapport, ainsi que les arrêtés III et IV, concernant le projet de réaménagement de l'avenue des Portes-Rouges, comme déjà exprimé, l'ensemble des projets en cours modifie fondamentalement l'organisation de tout un quartier.

Le projet de réaménagement est rendu nécessaire par ses nombreux développements et permet d'améliorer très concrètement la vie et le futur des habitant-e-s. La responsabilité de notre Ville est bien d'accompagner, par des aménagements de qualité, ses nombreux projets privés. La population l'a d'ailleurs bien compris et nous a suivis dans cette approche dernièrement, en acceptant très largement le Clos-de-Serrières.

Dans le quartier des Portes-Rouges, on ne dénombre aucune place publique, et les nouveaux espaces prévus vont apporter une véritable plus-value, en termes de convivialité, de cohérence et d'atmosphère générale de la rue. Ces aménagements permettent ainsi de développer un contexte attractif et agréable aux nouveaux logements créés, et bénéficient à l'ensemble de la population.

Le passage en zone 30 garantit, lui, une meilleure cohabitation des différents modes de transport et permet de valoriser les espaces dédiés à la mobilité douce. Le rapport s'inscrit ainsi pleinement dans l'application

du plan directeur cantonal de mobilité cyclable – le fameux PDCMC – qui identifie cet axe comme un itinéraire d'importance cantonale. La création d'une zone 30 permet également d'améliorer la sécurité et le confort des différents usagers, et de diminuer les nuisances sonores.

D'un point de vue environnemental, le réaménagement prévoit un renforcement conséquent de l'arborisation – très chétive aujourd'hui – l'augmentation des surfaces perméables au pied des arbres, ainsi que le choix de revêtements de sol favorables à l'adaptation au changement climatique. Toutes ces mesures s'inscrivent dans les efforts de notre Ville pour lutter contre les îlots de chaleur et améliorer le microclimat urbain.

Concernant les aspects financiers, j'ai bien entendu et compris les réticences exprimées par le groupe PLR. Par ailleurs, notre Conseil partage pleinement ses préoccupations financières quant à sa capacité future, et est convaincu que des mesures devront être prises en priorisant, notamment, ses investissements. Il convient cependant de bien considérer les retours positifs attendus sur un investissement, avant de juger si celui-ci est pertinent d'un point de vue financier. En l'occurrence, le réaménagement proposé de l'avenue est à considérer en regard des investissements massifs prévus par les privés dans les différents projets en cours de ce secteur. Le rôle de la collectivité publique – comme je l'ai déjà dit – est bel et bien d'assurer une évolution des aménagements urbains en phase avec ces différents projets privés.

De plus, les emplois et les logements nouvellement créés permettront de générer des recettes supplémentaires pour notre Ville. Cet investissement s'inscrit aussi pleinement dans la politique de domiciliation et de renforcement de l'attractivité de notre territoire, que nous entendons mener.

Si les années à venir nécessiteront de prendre des mesures pour atteindre un équilibre structurel entre charges et recettes, arrêter d'investir et d'accompagner les projets privés n'est pas une option pour le Conseil communal. Au contraire, nous devons préserver, autant que possible, notre capacité d'investissement, ce qui permettra d'engendrer une spirale positive pour faire face aux défis à venir. De plus, en pleine crise Covid, nous considérons qu'il est de notre devoir de soutenir les entreprises de la construction, qui pourront participer aux appels d'offres sur ce projet.

Il ne faut pas non plus oublier que ce réaménagement s'inscrit dans le cadre de financements fédéraux et cantonaux du projet d'agglomération 3e génération, traité par le Conseil général de l'ancienne Ville de Neuchâtel en 2018, et que la priorisation 1 a été retenue pour ce secteur. Nous pourrons donc, grâce à ce travail de longue haleine, mené par les services de la Ville depuis 2014 et par le Canton – qui a défendu ce projet d'agglomération à la Confédération – bénéficier d'un subventionnement

significatif de plus de 1,5 million. En refusant le projet d'arrêté concernant le réaménagement de l'avenue, vous renoncez donc également aux subventions obtenues dans ce cadre, mais je crois que vous l'aviez bien compris.

En bref, ce rapport vous propose un ensemble cohérent, permettant de densifier de manière qualitative un espace aujourd'hui sous-utilisé, et d'améliorer la qualité de vie des habitant-e-s de ce quartier appelé à devenir une nouvelle centralité de notre ville. Pour toutes ces raisons, notre Conseil vous invite à accepter l'entrée en matière sur ce rapport et à voter les projets d'arrêtés, ainsi que l'amendement qui y est rattaché.

Concernant les questions qui ont été posées, j'y répondrai dans le débat suivant.

M. Aël Kistler intervient :

- Très brièvement, car il s'agit d'un questionnement qui s'est posé dans le groupe et qui aurait pu faire partie de l'amendement, mais qui n'a pas été verbalisé ce soir.

L'idée n'est pas de couler le projet et on ne va en tout cas pas s'opposer, mais c'est simplement pour souligner le fait qu'il serait très intéressant de sensibiliser l'investisseur – en l'occurrence la COOP – à intégrer le plus possible de matériaux biosourcés, pas forcément pour la partie basse et les fondations, mais pour la partie habitation. Cela a un sens climatique évident.

Des systèmes préfabriqués existent avec de la paille – pour la citer – qui offre une isolation particulièrement bonne et agit, en même temps, comme puits de carbone. Cela permet d'avoir un chantier qui peut avancer relativement plus rapidement, puisque l'on peut préfabriquer les éléments – ce qui n'est pas négligeable – et de participer ainsi favorablement à la création de puits de carbone dans notre ville.

M. Yves-Alain Meister intervient :

- J'aimerais compléter mon intervention de tout à l'heure pour essayer de clarifier une situation. Ce qui est proposé pour l'aménagement de l'avenue des Portes-Rouges, ce sont une bande centrale ou des bandes latérales, en fonction des secteurs. Il ne faut pas imaginer que ces éléments seront des éléments sécuritaires pour la mobilité douce. Il s'agit uniquement d'éléments qui permettent de réduire l'optique de la largeur d'une chaussée.

Dans ce que j'ai cité, on pourrait même – à moindres frais – augmenter la sécurité des usagers de la mobilité douce en faisant une route que l'on appelle une *route banalisée*, c'est-à-dire sans marquage central, avec

deux bandes cyclables latérales de 1,5 m. Les cyclistes ont la priorité sur les bandes cyclables. On peut accompagner ces mesures par des passages sécurisés où cela est nécessaire, ou par des aides à la traversée pour piétons. En effet, la bande centralisée n'est pas une zone d'attente, ce n'est pas une zone telle qu'un îlot où les gens ont un avantage par rapport aux voitures.

La présidente, Mme **Aurélie Widmer**, intervient :

- Dans la mesure où les discussions porteront uniquement sur l'amendement, peut-être le Conseil communal souhaite-t-il répondre aux questions maintenant, dans le débat général ?

Mme Violaine Blétry-de Montmollin, responsable du Dicastère du développement territorial, de l'économie, du tourisme et du patrimoine bâti, déclare :

- Concernant les coûts du projet, je ne suis pas ingénieure en mobilité, ni ingénieure tout court, mais quand même : j'ai fait quelques maths à l'école. Les précisions que le Conseil communal peut donner sur les surfaces et les coûts dans le cadre de ce projet sont les suivantes.

On parle du projet avec un coût *brut*, sans les subventionnements cantonaux et fédéraux, vous l'avez bien compris. Le coût du réaménagement demandé ce soir est de CHF 4'385'000.-. La surface réaménagée, pour tout ce tronçon, est de 10'365 m^2. Si vous divisez 4'385'000 par 10'365, on obtient CHF 423.- le mètre carré et non pas CHF 800.- comme cela a été évoqué.

Au surplus, il s'agit aussi de préciser qu'il n'y a aucune place publique dans le quartier des Portes-Rouges aujourd'hui et que cette avenue va constituer le seul espace public de toute cette zone. C'est vraiment plus qu'un aménagement routier, au sens du Service des ponts et chaussées : il s'agit d'une *rue* – et non plus d'une route – qui est une véritable colonne vertébrale de l'ensemble du quartier.

C'est la raison pour laquelle la séquence au niveau de la COOP et des logements étudiants fait l'objet d'un projet plus conséquent, car c'est le seul endroit de la rue où cette petite placette est aménagée. Avec le fort accroissement de la population et les usagers attendus dans le quartier, cette intervention nous paraît indispensable et pas dispendieuse, tel que cela a été dit.

Concernant la zone 30 – ou de la vitesse limitée à 30 km/h – de ces fameuses bandes latérales et de l'aménagement, la solution a été travaillée à l'interne, mais également avec le Service des ponts et chaussées cantonal, qui a validé et préavisé favorablement le projet. La solution d'aménagement plus économique que des pavés et des dalles,

c'est celle proposée ce soir avec des bandes. Aucune loi n'impose des bandes, mais cela se fait dans de nombreuses villes, et vous en avez un exemple assez concret dans la zone Microcity, qui régule le trafic et la vitesse avec succès. Cela amène de la sécurité et, comme je l'ai dit, cela limite aussi la vitesse. Ce sont des mesures bien plus efficaces qu'un simple panneau zone 30 ou vitesse 30 km/h.

L'objectif de tout cela, c'est de passer – comme je l'ai dit – d'une *route* à une *rue*, beaucoup plus conviviale. C'est permettre aux piétons et aux cyclistes de traverser avec une plus grande sécurité, grâce à ces bandes. La bande centrale permet de traverser en deux temps, et elle est mise là où nous avons le plus besoin de traverser la route, parce qu'il y a plus de monde dans ces endroits de centralité décrits précédemment, notamment devant la COOP et la Migros. D'ailleurs, les arrêts de bus seront mis au même endroit pour répondre aussi à cette problématique. Voilà ce que je pouvais dire concernant les aménagements et les bandes latérales.

D'autre part, concernant la mobilité, requise dans le projet COOP, les mesures – vous l'avez bien compris – vont être reprises dans le cadre de la sanction définitive. Néanmoins, le règlement d'aujourd'hui – qui a été envoyé à chaque membre du Conseil général et qui accompagne la sanction préalable – stipule à son art. 32, que je me permets quand même de lire pour clarifier : « La demande de permis de construire en sanction définitive devra comprendre une note expliquant les mesures mises en œuvre dans le projet (affectations, autopartage, nombre et localisation du stationnement vélos, etc.) pour accompagner l'absence de places de parc liées aux surfaces de plancher supplémentaires (…) ».

A l'art. 34 de ce même règlement, il est écrit : « Un abonnement de transports publics par logement est intégré dans les charges des loyers des appartements à la location ». Il s'agit donc bien d'un abonnement par famille. Pour répondre plus en détail, ce sera normalement pour deux zones, mais cela sera encore défini dans la sanction définitive. Il est dit également : « Des voitures en autopartage seront mises à disposition des employés et des habitants du secteur » et « Un plan de mobilité est exigé pour toute nouvelle entreprise de plus de 30 employés (…) ».

Vous voyez donc que les mesures de gestion de la mobilité prévues en accompagnement des logements sans places de parc devront faire l'objet d'une convention future, entre la Ville et le propriétaire, dans le cadre de la sanction définitive du projet.

Il faut dire également que la COOP met des vélos à disposition : oui, ce nombre de 200 correspond aux normes VSS. On fait les mêmes calculs pour les vélos, que pour des voitures par rapport aux logements. Ces calculs nous amènent à 200 vélos à partager. Cela paraît peut-être

conséquent, mais ce sont les normes VSS que l'on applique dans notre commune.

La COOP a mandaté un ingénieur mobilité pour accompagner ce projet : projet sans voitures, pour la moitié des appartements. La COOP est aussi partie prenante, pourquoi ? Parce qu'il y a une très bonne desserte en transports publics sur ce secteur et qu'il est très proche de la gare. Cela permet donc de s'y rendre avec les transports publics.

Au niveau de la Ville, et des mesures incitatives proposées à nos habitant-e-s depuis des années, je suis quand même obligée de citer les offres existantes offertes par la Ville de Neuchâtel. Je crois que le Conseil communal peut difficilement entendre que vous pensiez que ce projet est un peu du bluff, en termes de mobilité : énormément de choses sont déjà offertes dans ce projet, autant par l'investisseur COOP, que par les mesures d'accompagnement de la Ville. Je me permets de vous citer les offres existantes à la Ville de Neuchâtel.

Nous offrons aux citoyens des bons pour l'achat d'abonnements aux transports publics, avec des réductions de 50 % pour les jeunes. Les adultes peuvent aussi acquérir leur abonnement annuel au tarif de l'abonnement Junior. Seize cartes journalières CFF sont aussi disponibles. En plus, il existe des alternatives au transport d'objets encombrants, avec Dring Dring et carvelo2go. Nous avons aussi de nombreuses offres en faveur de la mobilité cyclable, notamment avec Neuchâtelroule, avec le service de location de nos vélos et par la mise à disposition d'une vélostation sécurisée.

Je crois que la Ville en fait déjà beaucoup. Evidemment, nous espérons pouvoir en faire plus à l'avenir, mais je crois que l'accompagnement de la Ville dans les projets portés par des investisseurs privés est un bon complément pour tout ce qui est lié à la mobilité et à la volonté de passer à une mobilité plus douce comme alternative à la voiture. Ce projet atteint un équilibre qui nous paraît adéquat par rapport à ce site.

La parole n'étant plus demandée dans la discussion d'ensemble, la présidente, **Mme Aurélie Widmer**, relève, au vu des différentes interventions, que l'entrée en matière n'est pas combattue et qu'elle est dès lors acceptée tacitement.

Avant de passer à l'examen des arrêtés, qui seront soumis au vote séparément, l'assemblée doit se prononcer sur **l'amendement portant sur le règlement du plan spécial équivalant à un permis de construire en sanction préalable « Portes-Rouges 55 »** – chapitre 2, art. 4, al. 3 – proposé par le président de la Commission du développement territorial, de l'économie, du tourisme et du patrimoine bâti. La discussion est ainsi ouverte.

M. Jonathan Gretillat, président de la Commission du développement territorial, de l'économie, du tourisme et du patrimoine bâti, déclare :

- Nous en avons déjà parlé dans la discussion générale, mais encore juste quelques petites précisions.

Après la séance de la commission, il a paru judicieux de pouvoir formaliser les discussions intervenues au sein de la commission, et d'adapter le règlement du plan spécial au mandat qui a été donné au Conseil communal. Dans la mesure où la commission n'a pas pu se réunir une nouvelle fois après la séance qui s'est tenue mercredi dernier, d'entente avec le dicastère, j'ai pris la liberté de déposer cet amendement qui permet d'aller dans le sens de ce qui a été discuté.

Cet amendement ne faisant que formaliser les engagements qui ont été pris par le Conseil communal, j'en profite pour remercier ici la cheffe du dicastère pour le travail qui a été fait pour aller à la rencontre des souhaits exprimés par notre commission. Je tiens aussi, une fois encore, à remercier les services du développement territorial pour l'immense travail qui a été effectué ces dernières années.

M. Dimitri Paratte, porte-parole du groupe VertsPopSol, déclare :

- Le groupe VertsPopSol soutiendra cet amendement, en précisant que, pour nous, à chaque fois qu'un privé ou que la collectivité décide de construire en dehors des normes que nous nous fixons, il est particulièrement important que l'on fixe des règles qui donnent des formes de contreprestations à ces aménagements dérogatoires auxquels l'autorité communale consent. En l'espèce, des hauteurs qui effraient, qui sont aussi sans doute très défavorables aux voisins, qui se sont saisis de notre groupe pour faire part de leur inquiétude. Je pense que nous pouvons accepter ce genre de compromis, ou de compromission, avec nos règles et des dérogations uniquement lorsqu'un intérêt public prépondérant survient.

Et, lorsque des logements d'utilité publique sont à la clé, c'est un excellent indicateur de cet intérêt public prépondérant.

Amendement de M. Jonathan Gretillat,
président de la Commission du DTETPB

Chapitre 2 - Constructions, Art. 4 (Affectation) :

Al. 1 et 2 inchangés

Al. 3 (modifié) : Au minimum, ~~**six**~~ **douze** appartements avec encadrement **à loyer abordable (LLA-AE), remplissant les conditions de reconnaissance en logements d'utilité publique (LUP)** au sens de la législation cantonale, doivent être réalisés sur

site et seront labellisés par le service de la santé publique dans le mois qui suit l'entrée des premiers locataires.

La parole n'étant plus demandée, l'**amendement** est donc soumis au vote et **accepté par 39 voix, contre 1 et 1 abstention.**

Soumis au vote, le **projet I d'arrêté** concernant le Plan spécial équivalant à un permis de construire « Portes-Rouges 55 » et son règlement est **accepté à l'unanimité**.

Soumis au vote, le **projet II d'arrêté** concernant la participation de la Ville de Neuchâtel aux frais d'équipement découlant de la réalisation du Plan spécial équivalant à un permis de construire « Portes-Rouges 55 » est **accepté à l'unanimité**.

Soumis au vote, le **projet III d'arrêté** concernant le réaménagement de l'avenue des Portes-Rouges, étude et réalisation est **accepté par 36 voix contre 4 et 1 abstention**.

Soumis au vote, le **projet IV d'arrêté** concernant le réaménagement de l'avenue des Portes-Rouges, pourcent culturel recueille **31 voix pour, 5 voix contre et 3 abstentions.** *[Ndlr : soit 2 voix manquantes].* La présidente du Conseil général, renonçant à un recomptage, le déclare donc **accepté à une majorité évidente**.

Discussion en second débat. Les articles premier à 3 de l'arrêté ci-après étant adoptés, celui-ci est voté par 41 voix, contre 0 et 0 abstention.

ARRÊTÉ
CONCERNANT LE PLAN SPÉCIAL ÉQUIVALANT À UN PERMIS DE CONSTRUIRE « PORTES-ROUGES 55 » ET SON RÈGLEMENT

(Du 25 octobre 2021)

Le Conseil général de la Ville de Neuchâtel,

Vu la loi sur l'aménagement du territoire, du 2 octobre 1991,

Vu le préavis du Département du développement territorial et de l'environnement, du 13 octobre 2021,

Sur la proposition du Conseil communal,

arrête :

Article premier

Le Plan spécial équivalant à un permis de construire « Portes-Rouges 55 » et son règlement, préavisé favorablement par le Chef du Département du développement territorial et de l'environnement, est adopté.

Art. 2

1 Le présent arrêté est soumis au référendum facultatif.

2 Il entrera en vigueur, après sa mise à l'enquête publique, à la date de publication de sa sanction par le Conseil d'Etat dans la Feuille officielle cantonale.

Art. 3

Le Conseil communal est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Neuchâtel, le 25 octobre 2021

AU NOM DU CONSEIL GENERAL:

La présidente, Le secrétaire,

Aurélie Widmer Pierre-Yves Jeannin

Discussion en second débat. Les articles premier à 3 de l'arrêté ci-après étant adoptés, celui-ci est voté par 41 voix, contre 0 et 0 abstention.

ARRÊTÉ
CONCERNANT LA PARTICIPATION DE LA VILLE DE NEUCHÂTEL AUX FRAIS D'ÉQUIPEMENT DÉCOULANT DE LA RÉALISATION DU PLAN SPÉCIAL ÉQUIVALANT À UN PERMIS DE CONSTRUIRE « PORTES-ROUGES 55 »

(Du 25 octobre 2021)

Le Conseil général de la Ville de Neuchâtel,

Sur la proposition du Conseil communal,

arrête :

Article premier

1 Un crédit de 425'000 francs est accordé au Conseil communal pour la participation aux études et à la réalisation des travaux d'adaptation de la partie inférieure du chemin des Cibleries et de l'aménagement du trottoir public situé du côté nord de l'avenue des Portes-Rouges.

2 Le montant sera indexé à l'indice suisse des prix à la construction pour l'espace Mittelland.

Art. 2

Le solde de cet investissement sera amorti au taux de 10% et sera porté à la charge du Dicastère du développement territorial, de l'économie, du tourisme et du patrimoine bâti.

Art. 3

Le Conseil communal est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Neuchâtel, le 25 octobre 2021

AU NOM DU CONSEIL GENERAL:

La présidente, Le secrétaire,

Aurélie Widmer Pierre-Yves Jeannin

Discussion en second débat. Les articles premier à 4 de l'arrêté ci-après étant adoptés, celui-ci est voté par 36 voix, contre 4 et 1 abstention.

ARRÊTÉ
CONCERNANT LE RÉAMÉNAGEMENT DE L'AVENUE DES PORTES-ROUGES, ÉTUDE ET RÉALISATION

(Du 25 octobre 2021)

Le Conseil général de la Ville de Neuchâtel,

Sur la proposition du Conseil communal,

arrête :

Article premier

1 Un crédit de 4'385'000 francs TTC est accordé au Conseil communal pour les études et la réalisation du réaménagement de l'avenue des Portes-Rouges, dont à déduire les subventions.

2 Le montant sera indexé à l'indice suisse des prix à la construction pour l'espace Mittelland.

Art. 2

Le Conseil communal est autorisé à prélever un montant de 36'000 francs dans le Fonds de compensation des arbres.

Art. 3

Le solde de cet investissement sera amorti au taux de 4% et sera porté à la charge du Dicastère du développement territorial, de l'économie, du tourisme et du patrimoine bâti.

Art. 4

Le Conseil communal est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Neuchâtel, le 25 octobre 2021

AU NOM DU CONSEIL GENERAL:

La présidente,	Le secrétaire,
Aurélie Widmer	Pierre-Yves Jeannin

Discussion en second débat. Les articles premier à 3 de l'arrêté ci-après étant adoptés, celui-ci est voté par 31 voix, contre 5 et 3 abstentions.

ARRÊTÉ
CONCERNANT LE RÉAMÉNAGEMENT DE L'AVENUE DES PORTES-ROUGES, POURCENT CULTUREL

(Du 25 octobre 2021)

Le Conseil général de la Ville de Neuchâtel,

Sur la proposition du Conseil communal,

arrête :

Article premier

Un crédit de 44'700 francs TTC est accordé au Conseil communal pour l'installation d'une œuvre d'art liée à la réalisation du réaménagement de l'avenue des Portes-Rouges.

Art. 2

Conformément à l'arrêté concernant la mise en valeur au moyen de créations artistiques des bâtiments et des constructions appartenant à la Ville du 28 octobre 2019, ce montant sera pris en charge par le compte de résultat du Dicastère du développement territorial, de l'économie, du tourisme et du patrimoine bâti.

Art. 3

Le Conseil communal est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Neuchâtel, le 25 octobre 2021

AU NOM DU CONSEIL GENERAL:

La présidente,	Le secrétaire,
Aurélie Widmer	Pierre-Yves Jeannin

La séance est levée à 22h22.

AU NOM DU CONSEIL GENERAL :

La présidente, Le secrétaire,

Aurélie Widmer Pierre-Yves Jeannin

La rédactrice du procès-verbal,

Evelyne Zehr, vice-chancelière