



# **Rapport du Conseil communal à l'appui des projets de règlements et arrêtés urgents présentés dans le cadre du budget 2021**

(Du 1<sup>er</sup> décembre 2020)

Madame la Présidente,  
Mesdames, Messieurs,

Au nombre des ambitions devant animer la nouvelle commune issue de la démarche de fusion entamée en 2014, on trouve en bonne place la volonté d'assurer des modes de travail garantissant innovation et efficacité. Le processus de co-construction poursuivi en collaboration entre les quatre communes a permis d'esquisser les contours d'une nouvelle collectivité publique qui satisfait à ces exigences, ainsi que le présente le Livre de la Fusion publié le 19 octobre dernier. L'évaluation et la réalisation des nombreuses innovations qui y sont proposées nécessiteront un travail important des Autorités de la nouvelle commune, tant législatives qu'exécutives, au cours de la législature à venir.

Dans l'immédiat, et afin de jeter les bases indispensables à l'établissement d'un budget, d'une part, et au fonctionnement de la commune fusionnée dès le 1<sup>er</sup> janvier, d'autre part, la Commission financière a décidé de se saisir des projets urgents, au nombre de sept, élaborés dans le cadre du processus de fusion. Ces projets ont été discutés au sein de différents groupes de travail impliquant une



participation des quatre communes puis, pour la plupart d'entre eux, portés devant le COPIL qui les a validés.

Si certains des projets qui vous sont soumis sont de nature essentiellement technique, d'autres ont un caractère plus politique, à l'instar par exemple du statut du personnel. Ces derniers éléments pourront bien sûr être retravaillés dans les mois ou années à venir par votre Autorité. Mais il est indispensable de disposer d'une base réglementaire harmonisée dans ces domaines dès le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Comme mentionné ci-avant, ces sept projets ne constituent évidemment pas l'ensemble de la réglementation communale qu'il s'agira d'harmoniser dans le cadre de la mise en place de la nouvelle commune. Anticipant le fait que tout ne pourrait être révisé et harmonisé avant la date d'entrée en vigueur de la fusion, la Convention de fusion a posé le principe, en son article 26, du maintien en vigueur de toutes les réglementations à l'intérieur des limites des anciennes communes jusqu'à l'entrée en vigueur d'une réglementation unifiée. Si cette solution ne pose pas de problème majeur dans plusieurs domaines, il en est d'autres dans lesquels cela est très difficile, voire impossible, à savoir :

- la fiscalité
- la gestion des finances
- l'indemnisation du travail politique des membres du Conseil général et des commissions
- le traitement et la prévoyance professionnelle des membres du Conseil communal
- le statut du personnel communal
- la rémunération du personnel communal
- la politique d'incitation à l'utilisation des transports publics.

## **Bref commentaire des sept arrêtés / règlements urgents**

### **1. Arrêté concernant la fiscalité**

Cet arrêté est, plus que tout autre encore, la démonstration de la nécessité d'une harmonisation urgente. En effet, le coefficient fiscal communal, que le présent arrêté fixe, se doit absolument d'être unique dès le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

L'article 17 de la Convention de fusion stipulait l'introduction d'un coefficient fiscal de 69%, en vigueur à l'époque au sein de la Ville de

Neuchâtel et qu'il avait été convenu de retenir comme nouveau coefficient fiscal communal.

La répartition des impôts entre le Canton et les Communes a souvent évolué au cours de ces dernières années au gré des différentes réformes menées par le Canton, ce qui génère autant de modifications du coefficient fiscal communal. Pour rappel, sur une imposition totale de 200, les parts cantonales et communales se répartissaient ainsi ces dernières années :

Années	Part cantonale	Part communale	Coefficient VDN
2013	130	70	62
2014 – 2016	123	77	67
2017	124	76	66
Dès 2018	125	75	65

A noter que pour 2017, le Grand Conseil avait arrêté en décembre 2016 une répartition 121/79 qui conduisait à un coefficient pour la Ville de Neuchâtel de 69, coefficient retenu dans la convention de fusion et sur la base duquel le budget de fusion avait été élaboré. Toutefois, ces décisions du Grand Conseil ont été contestées par référendum et rejetées par le peuple en septembre 2017, ce qui conduisit finalement aux taux mentionnés dans le tableau ci-dessus (124/76 et 66 pour la Ville de Neuchâtel).

On précisera encore que ces règles sont valables tant pour les personnes physiques que pour les personnes morales.

La Convention de fusion prévoyant la reprise du coefficient en vigueur en ville de Neuchâtel, c'est bien celui valable dès 2018 de 65% qui doit être retenu. Une harmonisation est donc indispensable puisque le coefficient actuel dans les Communes de Corcelles-Cormondrèche, Peseux et Valangin se monte à 72%.

L'arrêté soumis règle également la question de l'impôt foncier pour les immeubles de rendement. Cet impôt, qui n'existe pas à Valangin, est reconduit pour les trois autres communes sur la base de la possibilité offerte aux communes par le droit cantonal d'introduire un tel impôt au taux maximal de 1.6 ‰ (taux cantonal de 2.4 ‰).

## 2. Règlement communal sur les finances

Si le règlement communal sur les finances (RCF) constitue un texte essentiel au fonctionnement de la nouvelle commune et traite d'un sujet dont l'harmonisation au 1<sup>er</sup> janvier 2021 est indispensable, la marge de manœuvre communale en la matière reste limitée. En effet, de nombreuses dispositions, principes et définitions sont réglés par la loi cantonale sur les finances de l'Etat et des communes (LFinEC) et son règlement d'exécution (RLFinEC).

Ainsi, les travaux préparatoires à la fusion pour l'établissement d'un RCF harmonisé se sont basés sur le règlement type des communes, avec comme principe de ne plus répéter les éléments déjà définis dans la LFinEC. Ces options ont permis d'obtenir un document à jour et en phase avec le droit supérieur.

Sur le fond, la nouvelle version du RCF proposée reprend largement les dispositions communales actuellement en vigueur dans les communes parties à la fusion sous réserve des harmonisations nécessaires. A titre d'innovations ou de points d'attention, il convient de mentionner les éléments suivants :

- En matière de frein à l'endettement, les dispositions reprises sont celles du RCF de la Ville de Neuchâtel. Il est ainsi prévu à l'al. 2 de l'art. 5 « que le budget d'une année ne peut présenter un degré d'autofinancement sur 4 ans, soit les années n-2, n-1 et n+1, inférieur à 70% ; si le taux d'endettement net est supérieur à 150%, le taux d'autofinancement moyen doit être de 100% ». La notion de lissage sur quatre exercices de la capacité d'autofinancement, qui n'existe pas dans les règlements actuels de Corcelles-Cormondèche, Peseux et Valangin, permet une certaine flexibilité pour réaliser des investissements de grande ampleur ainsi que d'atténuer les effets des pics conjoncturels. Le fait de lier taux d'endettement et taux d'autofinancement exigé est également une nouveauté par rapport aux règlements en vigueur dans ces mêmes communes. A l'inverse, l'al. 5 de l'art. 5 prévoyant la possibilité de déroger à ces freins pour un investissement particulier suite à un vote à la majorité des trois cinquièmes des membres présents du Conseil général constitue une disposition nouvelle par rapport au RCF de la Ville de Neuchâtel.
- Concernant les limites de compétence fixées au Conseil communal dans le domaine des crédits et des dépassements (art. 8, art. 10, art. 14 et art. 18), c'est la méthode en vigueur à Corcelles-

Cormondrèche qui est adoptée, à savoir de définir ces limites en proportion des charges d'exploitation plutôt qu'en chiffres absolus. Cette option présente le grand avantage que, si des compétences venaient à être octroyées ou retirées aux communes, les données relatives à la compétence financière de l'autorité législative et exécutive s'adapteraient à l'impact de la nouvelle situation sur le budget de fonctionnement de la commune. Ainsi, à titre d'exemple, la mise en œuvre en 2021 du nouvel article 14 RCF permettrait au Conseil communal de décider seul de l'ouverture d'un nouveau crédit d'engagement ou d'un crédit complémentaire jusqu'à 330'000 francs (1 ‰ des charges d'exploitation inscrites au budget 2021) s'agissant de dépenses non renouvelables, respectivement de 165'000 francs (0.5 ‰ du même montant) s'agissant de dépenses renouvelables. L'introduction d'une telle disposition nécessite de fournir une information transparente au Conseil général et il est ainsi proposé que les diverses données concernant la compétence financière des autorités législative et exécutive soient indiquées de manière claire dans le rapport accompagnant le budget chaque année

- En comparaison avec l'actuel RCF de la Ville de Neuchâtel, une série de dispositions sont transférées vers le nouveau règlement d'application du RCF, qui devra être adopté par le nouveau Conseil communal. Cela concerne des articles réglant l'organisation interne de la gestion des finances communales au sein de l'administration et de les responsabilités des directions et services. Ces éléments relèvent ainsi de la compétence de l'exécutif plutôt que du législatif.

Comme pour d'autres règlements présentés dans cette note, le sujet évoqué pourrait donner lieu à d'importantes discussions au sein du législatif dépassant largement les quelques réflexions évoquées plus haut. Ce projet de RCF vise ainsi à instituer une base harmonisée et transitoire pour permettre à la commune fusionnée de fonctionner au 1<sup>er</sup> janvier 2021, avec la possibilité pour les futures Autorités de se saisir de ce dossier en tout temps au cours de la législature à venir.

### **3. Arrêté concernant l'indemnisation du travail politique des membres du Conseil général et des commissions**

Le projet qui vous est soumis reprend le système en vigueur au sein de la Ville de Neuchâtel, système qui a fait ses preuves et qui a donné satisfaction jusqu'à ce jour.

On y distingue deux types d'indemnisations :

1. L'indemnisation des groupes en tant que tels par l'octroi d'un montant forfaitaire de 3000.- francs par année à chaque groupe constitué. A ce montant, viennent s'ajouter 250.- francs par an et par membre du groupe, y compris les suppléant-e-s.
2. L'indemnisation individuelle des membres du Conseil général par l'octroi d'une indemnité de 50.- francs par séance, qu'il s'agisse d'une séance du Conseil, du Bureau ou d'une commission du Conseil général. Dans chacune de ces situations, celles et ceux qui président ou tiennent le procès-verbal de séance perçoivent une double indemnité. Le droit à l'indemnité demeure inchangé qu'il s'agisse d'un-e membre du Conseil général ou d'un-e suppléant-e.

La solution proposée paraît être la plus simple pour réaliser la nécessaire harmonisation à court terme. Si toutefois le Conseil général souhaitait revoir ces modalités d'indemnisation, il lui appartiendrait de s'en saisir durant la législature à venir.

#### **4. Règlement concernant le traitement et la prévoyance professionnelle des membres du Conseil communal**

Durant de très nombreuses années, et quel que soit le niveau institutionnel, les magistrat-e-s élu-e-s à des fonctions exécutives professionnelles ont été mis au bénéfice d'un régime de retraite dit « à vie » dès la fin de leurs activités politiques. Le cas de Mme Ruth Metzler, conseillère fédérale qui quitta ses fonctions à l'âge de 39 ans, a provoqué une vaste remise en cause des systèmes en vigueur dans plusieurs villes ou cantons suisses.

La Ville de Neuchâtel n'y a pas fait exception et a prévu, dès 2012, de remplacer l'ancien système par de nouvelles modalités de rémunération et de prévoyance professionnelle en faveur des membres de son Conseil communal. Sous l'égide de cette nouvelle réglementation, et sous réserve de dispositions transitoires applicables aux magistrat-e-s en place, les membres du Conseil communal sont affiliés, à l'instar des collaborateur-trices de la Ville, à la Caisse de pension Prévoyance.ne et ont droit, au moment de quitter leurs fonctions, à une indemnité transitoire et une prestation de libre passage.

Ce système a fait ses preuves et les trois autres communes parties à la fusion ne connaissent pas de réglementation en la matière. Le projet soumis vise donc à reconduire l'actuel dispositif de la Ville de Neuchâtel dans le cadre de la nouvelle commune fusionnée en y apportant toutefois deux modifications :

- Des modifications d'ordre technique relatives à la situation de concours entre le droit à une indemnité de transition et l'âge de la retraite ;
- Une augmentation de l'indemnité forfaitaire pour frais professionnels.

La rémunération annuelle des membres du Conseil communal demeure inchangée par rapport à la situation prévalant en Ville de Neuchâtel et se monte, annuellement, à 197'791.75 (valeur 2020). En matière de rémunération, les membres du Conseil communal ne sont pas assimilés à la fonction publique communale. Ainsi, la charge politique de membre de l'Exécutif communal n'est pas colloquée dans un niveau de la grille salariale communale mais se voit attribuer une rémunération déterminée.

Cette rémunération est fixe et n'évolue qu'en fonction des variations de l'indice des prix à la consommation. Elle ne connaît ni progression automatique (système d'échelon) ni augmentation sous quelque forme que ce soit ni prise en compte de la durée du mandat politique.

Les membres du Conseil communal ont en revanche droit aux mêmes allocations familiales et allocations complémentaires pour enfant que le personnel communal. Les règles relatives au droit au traitement en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou accident sont également les mêmes que pour le personnel.

S'agissant de leurs frais de représentation et de déplacement, ils font l'objet d'une compensation forfaitaire par l'octroi d'une indemnité forfaitaire annuelle de 18'000 francs (15'000 en Ville de Neuchâtel). Cette augmentation paraît justifiée non seulement pour tenir compte du fait que l'indemnité n'a plus été revue depuis plus de 10 ans, mais aussi par l'extension du territoire communal et l'institution des assemblées citoyennes, par exemple.

En matière de prévoyance professionnelle, les membres du Conseil communal sont affiliés à la Caisse de pension Prévoyance.ne, au sein du plan spécial dédié aux professions pénibles, ce qui, par le versement d'une cotisation majorée, permet un départ à la retraite anticipée facilité. En outre, la ville-employeur majore les cotisations versées en s'acquittant, en sus de sa cotisation propre, d'un doublement des montants versés par les élu-e-s.

Lorsque les fonctions d'un membre du Conseil communal prennent fin, la caisse de pension calcule une prestations de libre-passage selon les règlements de la caisse et aucune rente n'est versée, sauf à admettre que

la personne concernée mette un terme à ses activités pour une cause donnant droit à une rente (vieillesse ou invalidité).

Parallèlement, et pour tenir compte de l'absence de « délai de résiliation » ainsi que des particularités de la fonction qui peuvent rendre difficile une réinsertion dans le marché du travail, une indemnité dite de transition est octroyée à la personne démissionnaire en fonction de la durée de son mandat au Conseil communal. Chaque année de fonction donne droit à 1.5 mois de traitement d'indemnité, avec un minimum de 8 mois et un maximum de 18 mois. Il est précisé que si le/la bénéficiaire de l'indemnité de transition prend un nouvel emploi durant la période d'indemnisation, le montant de l'indemnité est réduit du montant brut du salaire réalisé.

Aucune des personnes élues au Conseil communal de la nouvelle commune ne bénéficiant des dispositions transitoires de l'ancien régime communal, les deux arrêtés en vigueur à Neuchâtel peuvent être abrogés.

## **5. Statut du personnel**

Le statut du personnel communal constitue la réglementation fondamentale définissant les droits et devoirs des collaboratrices et collaborateurs de l'administration. Ainsi, ce texte, dont la compétence revient au Conseil général, est une composante essentielle du bon fonctionnement de la commune permettant de délivrer des prestations de qualité à la population. Les principes qui y sont fixés sont ensuite précisés par un règlement d'application relevant de la compétence du Conseil communal.

Les statuts du personnel en vigueur dans les quatre communes parties à la fusion diffèrent sur certains points, comportent certaines dispositions désuètes (le statut du personnel date de 1987 en Ville de Neuchâtel et de 1979 à Peseux) et ne sont plus toujours cohérents avec le droit supérieur. La création d'un nouveau règlement harmonisé et en phase avec le fonctionnement d'une administration du 21<sup>ème</sup> siècle a ainsi été identifiée comme une priorité au cours des travaux préparatoires à la fusion.

Conformément au principe énoncé dans le rapport du 6 janvier 2016 à l'appui du projet de convention de fusion, le statut du personnel communal de la Ville de Neuchâtel a servi de base à l'élaboration du nouveau règlement. Au vu de la nécessité d'aboutir à un statut finalisé et accepté par le législatif de la commune fusionnée au 1<sup>er</sup> janvier 2021, les améliorations apportées se concentrent, en plus d'un indispensable toilettage, sur les points essentiels et les options retenues sont de nature à favoriser un large consensus. Comme déjà exprimé pour d'autres



règlements, des propositions supplémentaires pourront en outre être effectuées par les nouvelles Autorités et notamment le Conseil général au cours de la législature à venir sur cette base réglementaire.

En ce sens, les harmonisations prévues s'inscrivent globalement dans une optique d'amélioration des conditions de travail des collaboratrices et collaborateurs de la nouvelle commune. A ce titre, on peut notamment relever la baisse du temps de travail de 41 heures à 40 heures hebdomadaires pour une partie des employé-e-s de la commune fusionnée, temps de travail en vigueur dans le statut du personnel communal de la Ville de Neuchâtel. La durée de vacances d'une majorité des collaboratrices et collaborateurs de 20 à 50 ans passera également progressivement de 23 à 25 jours annuels dès 2024, avec une étape intermédiaire à 24 jours dès 2022.

De plus, une série de dispositions visant à mettre en phase le statut du personnel communal avec l'évolution de la société et des pratiques dans le domaine des ressources humaines ont été introduites. Parmi celles-ci, on peut notamment citer :

- L'introduction à l'art. 60 de la possibilité pour les collaboratrices et collaborateurs de l'administration d'effectuer une partie de leur temps de travail en dehors de leur place de travail. Au cours de la crise sanitaire Covid-19, le télétravail a été largement pratiqué par les employé-e-s communaux-ales sans que cela soit formellement prévu par les règlements en vigueur. Il s'agit dès lors de poser un cadre légal à cette nouvelle organisation du travail, potentiellement appelée à se développer dans les années à venir, de manière explicite dans le statut du personnel communal.
- L'instauration à l'al. 5 de l'art. 58 d'un droit à la déconnexion en dehors des horaires de travail habituel, à des fins de protection et de santé. En effet, le télétravail et plus largement l'utilisation de nouveaux outils informatiques par l'administration comportent également des risques pour la santé des collaborateurs-trices qu'il convient de reconnaître au travers du statut du personnel.
- A l'art. 61, l'introduction du « Jobsharing » ou « partage de poste » peut permettre de transformer des postes pourvus à plein temps en temps partiel. Valoriser le temps partiel permet notamment d'améliorer l'égalité des chances entre femmes et hommes et de faciliter l'accès à des postes à responsabilités. De plus, la conciliation entre la vie familiale et professionnelle est un facteur de plus en plus important en termes d'attractivité pour les collaboratrices et collaborateurs.

- L'octroi d'un droit à la rémunération en cas d'allaitement à l'art. 47 concernant le temps qui y est consacré lors de la première année de l'enfant, en application de la nouvelle réglementation fédérale en la matière datant de 2014.
- En cas de naissance multiple, l'allongement du congé maternité de quatre à six mois (art. 46) et du congé paternité de 20 à 30 jours (art. 49), également dans le but de permettre une meilleure conciliation entre vie familiale et professionnelle.
- L'introduction à l'art. 66 d'un congé extraordinaire pour la garde d'un enfant malade, conformément aux dispositions prévues par la loi fédérale sur le travail concernant le secteur privé.

Le présent statut a été présenté aux associations du personnel en août 2020 et des adaptations ont été effectuées à la suite de cette séance. Si la nécessité d'aboutir à un statut du personnel communal harmonisé pour l'ensemble des collaborateurs-trices de la nouvelle commune au 1<sup>er</sup> janvier 2021 ne permet pas de mener un débat parlementaire approfondi sur la question, il ne fait aucun doute, autant pour les membres du COPIL que pour les conseils communaux des communes fusionnées, que le nouveau statut proposé en unifiant les conditions générales de travail pour l'ensemble des collaborateurs de la nouvelle commune offre des avancées certaines pour le personnel, notamment en comparaison de celui en vigueur actuellement en Ville de Neuchâtel.

## **6. Arrêté fixant la rémunération du personnel communal**

Conformément à l'article 180 du Règlement général transitoire que votre Autorité a adopté le 9 novembre dernier lors de sa séance de constitution, il appartient au législatif communal de fixer par des arrêtés, le statut du personnel communal, d'une part, et sa rémunération, d'autre part.

Le projet qui vous est soumis en annexe vise à satisfaire à cette obligation de fixer la rémunération du personnel communal.

La notion de rémunération recouvre deux composantes essentielles :

- Le traitement ;
- Les indemnités et allocations.

Par « rémunération », on entend le montant du traitement servi, par niveau et par échelon (=grille salariale), la méthode de collocation des fonctions dans la grille salariale, les modalités d'évolution salariale (progression annuelle, promotion, indexation aux variations du pouvoir d'achat) ainsi que les modalités de versement des traitements ainsi définis.

S'agissant des indemnités et allocations, l'arrêté règle les conditions de versement des allocations complémentaires pour enfants et pose les bases légales nécessaires à l'adoption d'une réglementation plus détaillée par le Conseil communal.

A ce jour, les Communes de Corcelles-Cormondèche et de Peseux connaissent un système de grille salariale fondé sur celui de l'Etat de Neuchâtel, avec des adaptations locales. La Ville de Neuchâtel a développé sa propre grille salariale. Valangin, au vu du nombre peu élevé de fonctions et de collaborateurs-trices, n'a pas ressenti le besoin de disposer d'un tel système. Au vu de ces disparités, il est indispensable d'adopter avant l'entrée en vigueur de la fusion des règles harmonisées relatives à la rémunération. Il s'agit de permettre une bascule des différentes situations individuelles dans une nouvelle matrice salariale qui devra s'appliquer au versement des traitements de janvier 2021 déjà.

Le groupe de travail dédié aux Ressources humaines dans le cadre du processus de fusion (GTC-RH) a procédé à moult analyses et projections afin de réussir à élaborer une nouvelle grille salariale :

- permettant d'intégrer au mieux l'ensemble du personnel en provenance des quatre communes,
- respectant la garantie des droits acquis prévue par la Convention de fusion du 6 janvier 2016 (article 24) ;
- prenant en compte le salaire minimum le plus élevé (Corcelles-Cormondèche) ainsi que le salaire maximum le plus élevé (Peseux) ;
- tout en fixant des règles d'évolution (échelon annuel) garantissant une bonne prévisibilité financière.

Le projet qui vous est soumis répond à ces multiples défis.

D'une architecture claire, inspirée de l'actuelle grille salariale de la Ville de Neuchâtel, la nouvelle grille prend en compte les minima et maxima salariaux en vigueur dans les quatre communes et englobe l'entier des collaborateurs-trices sans qu'il soit nécessaire de prévoir de compléments salariaux ou autres ajustements.

Malgré l'introduction d'une participation des collaborateurs-trices en provenance de Corcelles-Cormondèche, Peseux et Valangin (déjà en vigueur à Neuchâtel) aux primes d'assurances accidents non professionnels et perte de gain en cas de maladie ou d'accident, les traitements nets de chacune et chacun sont garantis, comme stipulé dans la convention.

En prenant en compte les adaptations proposées, la nouvelle grille générera une hausse de la masse salariale de 0.12% par an en moyenne sur 10 ans, avec des coûts de transition uniques de 365'000 francs, en 2021. En comparaison, la grille actuelle de la Ville de Neuchâtel occasionnerait une hausse moyenne de la masse salariale de 0.19% par an sur 10 ans si nous la reprenions telle quelle.

Les dispositions transitoires règlent en détails les diverses modalités de bascule d'un système à l'autre en posant les dispositions applicables aux différentes situations individuelles.

Ici aussi, la nouvelle réglementation ayant vocation à harmoniser les diverses réglementations en vigueur, celles-ci doivent être abrogées.

## **7. Règlement relatif à la politique d'incitation à l'utilisation des transports publics**

Le transfert modal, qui vise à promouvoir une plus grande utilisation des modes de transports durables (transports publics, vélo ou marche notamment), est au cœur des politiques de mobilité. En la matière, le peuple neuchâtelois a récemment pris une décision majeure en acceptant le projet Mobilité 2030 qui prévoit de doubler la part modale des transports publics dans le Canton d'ici 2030.

Afin d'atteindre ces objectifs ambitieux et d'améliorer ainsi l'accessibilité de leur territoire tout en diminuant les nuisances liées au trafic (pollution de l'air, bruit, sécurité, encombrement de l'espace), plusieurs communes parties à la fusion ont mis en place des politiques de soutien à l'achat d'abonnements de transports publics. En Ville de Neuchâtel, trois arrêtés permettent à chaque jeune de moins de 25 ans de bénéficier d'une réduction de 50% sur le prix d'achat d'un abonnement OndeVerte deux zones et aux adultes domiciliés sur le territoire communal d'acquérir un abonnement au tarif junior/senior. A Corcelles-Cormondrèche, une réduction similaire est prévue pour les jeunes de 9 à 19 ans. Peseux propose une réduction pour les jeunes de 15 à 25 ans ainsi qu'un soutien pour les adultes qui souhaitent acquérir un abonnement annuel sur le même modèle que Neuchâtel

En outre, Corcelles-Cormondrèche et Valangin subventionnent à 100% les abonnements des enfants scolarisés au cycle 3 devant se rendre dans une école éoren hors du territoire communal.

Avec la fusion, il s'agit d'harmoniser ces différentes pratiques et de renforcer le réflexe transports publics au sein de la population, tout en

contenant l'impact financier de ces propositions. Pour rappel, le principe d'un équilibre budgétaire structurel pour la nouvelle commune est ancré dans la convention de fusion et a guidé l'ensemble des travaux préparatoires.

Un nouveau règlement relatif à la politique d'incitation à l'utilisation des transports publics est ainsi proposé par le COPIL. Celui-ci prévoit les dispositions suivantes :

- Dès le 1er janvier 2021, élargissement à l'ensemble de la population de la commune fusionnée du « bon junior », soit 247.50 (50% du prix de l'abonnement OndeVerte 2 zones annuel) par jeune de la catégorie junior (6 à 25 ans révolu). Les charges liées à cette harmonisation sont évaluées à 1'040'000 francs, soit une augmentation de 305'000 francs par rapport aux budgets communaux 2020.
- Dès le 1er janvier 2021, élargissement à l'ensemble de la population de la commune fusionnée du « bon adulte », soit 162.- pour les habitant-e-s de la catégorie adulte (25 ans à l'âge de l'AVS, 64 resp. 65 ans). Les charges liées à cette harmonisation sont évaluées à 605'000 francs, soit une augmentation de 150'000 francs par rapport aux budgets communaux 2020. A noter que cette augmentation tient compte d'un transferts d'abonnés mensuels vers un abonnement annuel, selon point suivant.
- Dès le 1er janvier 2021, la subvention sur l'abonnement mensuel adulte accordée jusqu'ici aux habitant-e-s de la Ville de Neuchâtel est supprimée. Cette mesure génère une baisse de charge de 330'000 francs par rapport au budget 2020 de la Ville de Neuchâtel. L'harmonisation à l'ensemble de la commune fusionnée entrainerait une charge annuelle estimée entre 375'000 et 430'000 francs.
- Dès le 1er janvier 2021, suppression des subventions spécifiques à l'attention des élèves du cycle 3 prévues à Corcelles-Cormondèche et Valangin.

L'abandon de la subvention sur l'abonnement mensuel adulte accordée jusqu'ici en Ville de Neuchâtel se justifie par la volonté de limiter l'accroissement du coût global de ces mesures, mais aussi par son caractère peu efficient et non ciblé. En effet, près de 40% des bénéficiaires sont des utilisateurs ponctuels des transports publics et ne sont donc pas la cible prioritaire de la politique de transfert modal.

La thématique de l'aide aux personnes ne pouvant pas déboursier en une fois le prix d'un abonnement annuel reste au cœur des préoccupations et a déjà été abordée à diverses reprises avec les partenaires, notamment avec Onde Verte. Une réponse adaptée à cette problématique pourra également être abordée en lien avec le traitement de la motion n° 340 « Gratuité des transports publics sur le territoire communal pour les seniors les plus défavorisés » récemment acceptée par le Conseil général de la Ville de Neuchâtel. Les seniors sont en effet surreprésentés parmi les utilisateurs réguliers d'abonnements mensuels.

Par ailleurs, la suppression des aides spécifiques aux élèves du cycle 3 dans deux communes est compensé par l'élargissement du « bon junior » à l'ensemble de la période de 6 à 25 ans.

Ces pratiques doivent être harmonisées dès le début de l'année 2021 et disponibles pour l'ensemble de la population de la commune fusionnée. Pour la plupart des habitant-e-s de la nouvelle commune, il s'agit d'une prestation déjà existante qu'il convient de pouvoir assurer sans période de suspension afin de conserver les résultats positifs obtenus sur le transfert modal. De plus, ces éléments ont un impact direct sur le budget 2021. C'est pourquoi il a été jugé comme prioritaire par le COPIL que le Conseil général de la nouvelle commune puisse se prononcer sur la question en 2020 déjà.

Le Conseil communal

## **8. Annexes**

- 1) Arrêté concernant la fiscalité
- 2) Règlement communal sur les finances (RCF)
- 3) Arrêté concernant l'indemnisation du travail politique des membres du Conseil général et des commissions
- 4) Règlement concernant le traitement et la prévoyance professionnelle des membres du Conseil communal
- 5) Statut du personnel communal
- 6) Arrêté fixant la rémunération du personnel communal
- 7) Règlement relatif à la politique d'incitation à l'utilisation des transports publics

Projet I

## **ARRETE CONCERNANT LA FISCALITE**

---

(du ...)

Le Conseil général de la Ville de Neuchâtel,

Vu la loi sur les contributions directes, du 21 mars 2000 (LCdir),

Vu la loi sur les communes, du 21 décembre 1964,

Sur la proposition du Conseil communal,

arrête :

**Revenu et fortune des personnes physiques**

**Article premier** - L'impôt direct communal sur le revenu et la fortune des personnes physiques est calculé conformément au barème unique de référence prévu aux articles 40 et 53 LCdir, multiplié par un coefficient de 65% (art. 3 et 268 LCdir).

**Prestations en capital**

**Art. 2** - Art 2.- Les prestations en capital provenant de la prévoyance, ainsi que les sommes versées ensuite de décès, de dommages corporels permanents ou d'atteinte durable à la santé sont imposées séparément et soumises à un impôt annuel entier calculé sur la base du quart des taux prévus selon le barème mentionné à l'article premier ci-dessus, cela sous les trois réserves suivantes:

- a) le taux de l'impôt ne peut être inférieur à 2,5%;
- b) les déductions générales et les déductions sociales ne sont pas accordées;
- c) aucune réduction supplémentaire du taux n'est accordée (art. 42 et 266 LCdir).

**Impôt des personnes morales**

**Art. 3** – Le coefficient de l'impôt communal sur le bénéfice et le capital des personnes morales est de la compétence du Grand Conseil (art. 3a LCdir).

**Impôt foncier**

**Art. 4.-** Il est prélevé chaque année un impôt sur les immeubles ou parts d'immeubles estimés à la valeur



cadastrale, sans aucune déduction des dettes, et qui appartiennent:

- a) aux institutions de prévoyance mentionnées à l'article 81, alinéa 1, lettre d, aux personnes morales, aux fonds immobiliers au sens de l'article 58 LPCC, ainsi qu'aux personnes physiques si ces immeubles sont des immeubles de placement au sens des articles 111 et 112a LCdir ;
- b) à l'Etat, à d'autres communes, à des syndicats intercommunaux ou à des établissements qui en dépendent et qui ne sont pas dotés d'une personnalité juridique propre, si ces immeubles et parts d'immeubles ne servent pas directement à la réalisation de leur but.

Le taux de l'impôt est de 1,6<sup>0/00</sup> (art.273 LCdir).

**Dispositions applicables**

**Art. 5.-** Les dispositions de la LCdir sont au surplus applicables en matière d'impôt communal.

**Abrogation**

**Art. 6.-** Le présent arrêté abroge toutes dispositions antérieures contraires adoptées dans les anciennes communes de Corcelles-Cormondrèche, Neuchâtel, Peseux et Valangin ainsi que, notamment, l'arrêté du Conseil général de la Ville de Neuchâtel concernant l'application de l'impôt foncier, du 9 décembre 2019.

**Entrée en vigueur**

**Art. 27 -** <sup>1</sup>Le présent règlement entre en vigueur dès sa sanction par le Conseil d'Etat.

<sup>2</sup>Le Conseil communal est chargé de son exécution.

Projet II

## RÈGLEMENT COMMUNAL SUR LES FINANCES (RCF)

(du ...)

---

Le Conseil général de la Ville de Neuchâtel,

Vu la loi sur les finances de l'Etat et des communes, du 24 juin 2014,

Vu le règlement général d'exécution de la loi sur les finances de l'Etat et des communes, du 20 août 2014,

Sur la proposition du Conseil communal,

arrête :

### CHAPITRE I : GESTION FINANCIERE, BUTS ET INSTRUMENTS

#### **Buts**

**Article premier** - Le présent règlement vise à préserver durablement la capacité financière de la Commune et à limiter le niveau d'endettement, par l'adoption

- a. d'un plan financier montrant l'évolution à moyen terme des finances et des prestations ;
- b. d'un budget établi selon les principes de l'annualité, de la spécialité, de l'exhaustivité, de la comparabilité et du produit brut et présentant en principe un résultat total équilibré ;
- c. de comptes dûment révisés avant leur présentation au Conseil général.

#### **Plan financier**

**Art. 2** - <sup>1</sup> Le plan financier et des tâches sert à gérer à moyen terme les finances et les prestations.

<sup>2</sup> Le plan financier et des tâches est établi chaque année par le Conseil communal pour les trois ans suivant le budget.

<sup>3</sup> Le Conseil communal adresse le plan financier et des tâches au Conseil général, pour qu'il en prenne connaissance lors de la session durant laquelle il traite le budget.

<sup>4</sup> Lors de la première année de chaque législature, le plan financier et des tâches fait partie intégrante, le cas échéant, du programme politique.

<sup>5</sup> Sont inscrits dans le plan financier et des tâches les charges et revenus ainsi que les dépenses et recettes reposant sur des bases légales s'imposant à la collectivité, ou pour lesquels l'exécutif a pris une décision de principe

## Budget

**Art. 3 - <sup>1</sup>** Le Conseil général arrête le budget avant le 31 décembre de l'année qui précède le nouvel exercice.

<sup>2</sup> En l'absence de budget au 1<sup>er</sup> janvier, le Conseil communal n'est autorisé à engager que les dépenses absolument nécessaires à la marche de la Commune.

<sup>3</sup> Le budget contient :

- a. les charges autorisées et les revenus estimés dans le compte de résultats ;
- b. les dépenses autorisées et les recettes estimées dans le compte des investissements.

<sup>4</sup> Le Conseil général est informé par le biais du budget sur le financement et l'utilisation des crédits d'engagement en cours.

<sup>5</sup> Le Conseil communal accompagne le projet de budget d'un rapport. Les postes du budget qui l'exigent sont commentés individuellement, notamment ceux qui présentent des changements par rapport au budget de l'année précédente ou par rapport aux derniers comptes publiés.

## Equilibre budgétaire

**Art. 4 - <sup>1</sup>** Le budget du compte de résultat opérationnel doit en principe être équilibré.

<sup>2</sup> Le Conseil général peut adopter un budget qui présente un excédent de charges pour autant que celui-ci :

- a. soit couvert par l'excédent du bilan;
- b. n'excède en outre pas 20% du capital propre du dernier exercice bouclé.

<sup>3</sup> Si le déficit d'un exercice dépasse néanmoins 20% du capital propre, l'excédent est porté en diminution de la limite fixée à l'al. 2, let. b, dès le budget de la seconde année qui suit les comptes bouclés.

<sup>4</sup> Un découvert au bilan doit être amorti annuellement de 20% au moins, à compter du budget du deuxième exercice qui suit.

<sup>5</sup> Sur proposition du Conseil communal, le Conseil général peut, une fois par période administrative, à la majorité des trois cinquièmes des membres présents, renoncer au respect de la limite fixée à l'al. 2, let. b, ainsi qu'à l'application du report de dépassement prévu à l'al. 3.

<sup>6</sup> Au besoin, le Conseil communal propose au Conseil général les mesures d'assainissement nécessaires au respect de l'al. 2 ; si ces mesures ne suffisent pas, le Conseil général relève pour une année le coefficient de l'imposition des personnes physiques dans la mesure nécessaire pour atteindre ces valeurs limites.

**Auto-  
financement**

**Art. 5 -** <sup>1</sup> Les règles suivantes sont appliquées pour le calcul du degré minimal d'autofinancement:

- a. l'autofinancement correspond à la somme des amortissements du patrimoine administratif et du solde du compte de résultats;
- b. les investissements nets pris en compte correspondent à 85% du montant net total porté au budget.

<sup>2</sup> Le budget d'une année ne peut présenter un degré d'autofinancement moyen des investissements sur 4 ans, soit les années n-2, n-1, n et n+1, inférieur à 70% ; si le taux d'endettement net est supérieur à 150%, le taux d'autofinancement moyen doit être de 100%.

<sup>3</sup> Les investissements qui doivent entraîner des flux financiers nets positifs sur une période de dix ans, ainsi que ceux des domaines autoporteurs, n'entrent pas dans la détermination des limites de l'endettement.

<sup>4</sup> Au besoin, le Conseil communal propose au Conseil général les mesures d'assainissement nécessaires au respect de l'art. 4, al. 2, et de l'al. 2 ci-dessus ; si ces mesures ne suffisent pas, le Conseil général relève pour une année le coefficient de l'imposition des personnes physiques dans la mesure nécessaire pour atteindre ces valeurs limites.

<sup>5</sup> Sur proposition du Conseil communal, le Conseil général peut, à la majorité des trois cinquièmes des membres

présents, renoncer au respect de la limite fixée à l'al. 2 ci-dessus, pour un investissement particulier à considérer hors enveloppe de par son caractère exceptionnel soit en termes de sécurité, d'attractivité ou d'autres motifs à justifier dans le rapport d'accompagnement.

## Comptes

**Art. 6 -** <sup>1</sup> Le Conseil général examine les comptes au plus tard le 30 juin qui suit l'exercice clôturé.

<sup>2</sup> Les comptes font l'objet d'une révision par un organe de révision agréé, avant leur présentation ; l'attestation de révision signée par le réviseur est jointe au rapport.

<sup>3</sup> Le Conseil général approuve ou non les comptes, en prenant notamment en considération les recommandations de l'organe de révision agréé.

<sup>4</sup> S'il n'approuve pas les comptes, le Conseil général les renvoie au Conseil communal par voie d'arrêté, en motivant son refus, avec mandat de les présenter à nouveau lors d'une séance ultérieure, mais au plus tard dans les deux mois qui suivent.

<sup>5</sup> Le Conseil communal présente en même temps que les comptes un rapport sur sa gestion au Conseil général, complété de la liste des achats et des ventes d'immeubles du patrimoine financier.

<sup>6</sup> Le Conseil général prend connaissance du rapport sur la gestion et donne le cas échéant décharge au Conseil communal.

## Organe de révision

**Art. 7 -** <sup>1</sup> Le Conseil général désigne l'organe de révision, sur proposition du Conseil communal et préavis de la Commission financière.

<sup>2</sup> L'organe de révision est désigné pour le contrôle d'un à trois exercices ; son mandat prend fin avec l'approbation des derniers comptes annuels.

<sup>3</sup> Une ou plusieurs reconductions sont possibles, dans les limites des règles d'audit applicables aux organes de révision agréés.

<sup>4</sup> Peuvent être désignés comme organe de révision une ou plusieurs personnes physiques ou morales ou des sociétés de personnes.

<sup>5</sup> Le Conseil communal informe le service des communes de l'entrée en fonction de l'organe de révision.

## CHAPITRE II : DROIT DES CREDITS

### Crédit urgent

**Art. 8 - <sup>1</sup>** Le Conseil communal peut, avant même l'octroi du crédit, engager une dépense urgente et imprévisible qui dépasse ses compétences financières moyennant l'accord préalable de la commission financière, jusqu'à 2.5 pour mille des charges d'exploitation inscrites au budget de l'année en cours (niveau : résultat opérationnel).

<sup>2</sup> Le Conseil communal soumet ces dépenses à l'accord du Conseil général au cours de la première session qui suit leur engagement.

<sup>3</sup> Il expose dans un rapport les raisons pour lesquelles il a adopté cette procédure.

<sup>4</sup> S'il y a extrême urgence et impossibilité de recourir à la procédure instituée aux alinéas précédents, le Conseil communal peut engager sous son autorité une dépense strictement limitée au montant indispensable à une bonne gestion jusqu'à ce que la procédure ordinaire puisse être respectée; le Conseil général en est informé à sa prochaine séance.

### Crédits non prévus au budget

**Art. 9 - <sup>1</sup>** Lorsque le Conseil communal sollicite du Conseil général un crédit d'engagement relatif à un objet non prévu dans l'état des investissements de l'année à venir, la demande doit être soumise à la Commission financière pour préavis.

<sup>2</sup> La procédure est adaptée avec souplesse aux circonstances de chaque cas, la Commission pouvant notamment se limiter à présenter un rapport oral au Conseil général.

<sup>3</sup> Lorsqu'un tel crédit d'engagement est accordé, le Conseil communal doit, en principe, réduire d'un montant équivalent les investissements de l'année concernée.

<sup>4</sup> L'enveloppe globale de la planification quadriennale roulante, actualisée des investissements, devra toutefois être respectée.

**Crédits d'importance comptable mineure**

**Art. 10.-** <sup>1</sup> Le Conseil communal peut renoncer à présenter un rapport détaillé pour des crédits limités à un exercice comptable et dont le montant est inférieur à un pour mille des charges d'exploitation inscrites au budget de l'année en cours (niveau : résultat opérationnel).

<sup>2</sup> De tels crédits doivent toutefois faire l'objet d'une liste détaillée présentée au Conseil général lors de l'adoption du budget et être validés par un arrêté du législatif.

<sup>3</sup> La somme de ces crédits ne doit pas totaliser, par exercice comptable, plus de 1 % des charges d'exploitation inscrites au budget de l'année en cours (niveau : résultat opérationnel)

**Crédits d'engagement**

**Art. 11.-** <sup>1</sup> Des crédits d'engagement sont requis pour :

- a. les investissements du patrimoine administratif ;
- b. les projets dont la réalisation s'étend sur plusieurs années, y compris la part éventuelle de dépenses spécifiques émergeant au compte de résultats ;
- c. les engagements fermes à charge du compte de résultats, s'étendant sur plusieurs exercices, notamment les loyers et les enveloppes budgétaires en faveur d'institutions ;
- d. l'octroi de subventions qui ne seront versées qu'au cours d'exercices ultérieurs ;
- e. l'octroi de cautions ou d'autres garanties.

**Crédits d'engagement, types**

**Art. 12 -** <sup>1</sup> Les crédits d'engagement sont ouverts comme crédit-cadre, comme crédit d'objet ou comme crédit d'étude.

<sup>2</sup> Le crédit-cadre est un crédit d'engagement concernant un programme.

<sup>3</sup> Le crédit d'objet est un crédit d'engagement concernant un objet unique.

<sup>4</sup> Le Conseil communal décide la répartition du crédit cadre en crédits d'objet. Ces derniers ne peuvent être décidés que lorsque les projets sont prêts à être réalisés et que les frais consécutifs sont connus.

<sup>5</sup> Le crédit d'étude est un crédit d'engagement pour déterminer l'ampleur et le coût d'un projet nécessitant un crédit d'objet.

**Crédits d'engagement,  
utilisation et  
comptabilisation**

**Art. 13 - <sup>1</sup>** Les besoins financiers consécutifs à des crédits d'engagement doivent être inscrits au budget à titre de charges du compte de résultats ou de dépenses du compte des investissements.

<sup>2</sup> Les crédits d'engagement sont sollicités à hauteur du montant brut. Les éventuelles participations de tiers sont comptabilisées en déduction du crédit alloué.

**Crédits d'engagement,  
compétences et  
procédure**

**Art. 14 - <sup>1</sup>** Si un crédit d'engagement se révèle insuffisant et que le Conseil communal n'est pas compétent pour l'augmenter lui-même, il ne peut être dépassé aussi longtemps qu'un crédit complémentaire n'a pas été accordé par le Conseil général.

<sup>2</sup> Le Conseil communal peut ouvrir un nouveau crédit d'engagement ou décider un crédit complémentaire jusqu'à un montant de :

- 1.00 pour mille des charges d'exploitation inscrites au budget de l'année en cours (niveau : résultat opérationnel), lorsqu'il s'agit d'une dépense non renouvelable,
- 0.50 pour mille des charges d'exploitation inscrites au budget de l'année en cours (niveau : résultat opérationnel), lorsqu'il s'agit d'une dépense renouvelable,

dans la limite de 1% des charges susmentionnées tous crédits confondus, au-delà de laquelle tout nouveau crédit d'engagement ou crédit complémentaire relève de la compétence du Conseil général.

<sup>3</sup> Dans la mesure où un crédit complémentaire est rendu nécessaire par le renchérissement, le Conseil communal décide de son ouverture quel qu'en soit le montant, pour autant que l'autorisation des dépenses contienne une clause d'indexation des prix.

<sup>4</sup> Lorsqu'il n'est pas compétent pour engager lui-même une dépense, le Conseil communal demande le crédit d'engagement au Conseil général, qui l'adopte sous la forme d'un arrêté.



<sup>5</sup> La Commission financière est informée des crédits décidés par le Conseil communal.

<sup>6</sup> Une liste de suivi de l'intégralité des investissements en cours sera périodiquement fournie à la Commission financière.

<sup>7</sup> Le Conseil communal n'est toutefois pas autorisé à ouvrir un crédit d'étude comportant un choix définitif de principe ou impliquant un engagement pour l'avenir lorsque la réalisation envisagée entraînera une dépense totale supérieure à la limite de sa compétence financière; de même, la compétence ordinaire du Conseil général ne doit pas être éludée par des crédits fractionnés ouverts par le Conseil communal.

**Crédits d'engagement, durée et expiration**

**Art. 15 - <sup>1</sup>** La durée d'un crédit d'engagement n'est limitée que si l'arrêté du Conseil général ouvrant le crédit le prévoit.

<sup>2</sup> Un crédit d'engagement expire dès que son but est atteint ou que l'autorité compétente l'a annulé. À moins que l'autorité compétente ne prévoie des dispositions contraires lors de son octroi ou ne décide de sa prolongation, le crédit d'engagement expire deux ans après la promulgation de l'arrêté si aucune dépense n'a été engagée ou, dans tous les cas, 15 ans après son octroi.

**Crédit budgétaire**

**Art. 16 - <sup>1</sup>** Le crédit budgétaire est l'autorisation d'engager des dépenses d'investissement ou des charges pour un but déterminé jusqu'à concurrence du plafond fixé.

<sup>2</sup> Le crédit budgétaire peut être exprimé comme crédit individuel ou, pour les unités administratives gérées par enveloppe budgétaire et mandat de prestations (GEM), sous forme de solde (crédit global).

<sup>3</sup> Les crédits inutilisés expirent à la fin de l'exercice, sous réserve des exceptions prévues par le présent règlement.

**Crédit supplémentaire**

**Art. 17 - <sup>1</sup>** Le crédit supplémentaire complète un crédit budgétaire jugé insuffisant.

<sup>2</sup> Si un crédit budgétaire se révèle insuffisant et que le Conseil communal n'est pas compétent pour l'augmenter, il ne peut être dépassé aussi longtemps qu'un crédit supplémentaire n'a pas été accordé par le Conseil général.

**Dépassements**

**Art. 18** - <sup>1</sup> Les dépassements de crédits peuvent être autorisés par le Conseil communal jusqu'à un montant de

- 1.00 pour mille des charges d'exploitation inscrites au budget de l'année en cours (niveau : résultat opérationnel), lorsqu'il s'agit d'une dépense non renouvelable,
- 0.50 pour mille des charges d'exploitation inscrites au budget de l'année en cours (niveau : résultat opérationnel), lorsqu'il s'agit d'une dépense renouvelable.

<sup>2</sup> Pour les dépassements de crédits relevant du Conseil communal, la limite de compétence se calcule en tenant compte de la somme de tous les dépassements autorisés ou sollicités pour le même compte de charges du budget.

<sup>3</sup> Le Conseil communal délègue à chaque direction la compétence d'engager, avec l'accord de la direction des finances, des crédits supplémentaires pour le même compte de charges du budget.

<sup>4</sup> En cas de divergences entre une direction et la direction des finances, le Conseil communal décide.

<sup>5</sup> Ne sont pas soumis à autorisation les dépassements portant sur des :

- a. indexations salariales (y. c. traitements subventionnés) ;
- b. charges sociales liées aux traitements ;
- c. charges financières résultant de corrections de valeur (p. ex. disagio) ou de charges liées à la gestion de la dette ;
- d. amortissements ;
- e. dépréciations d'actifs ;
- f. provisions ;
- g. dépenses portant sur la participation de la Commune à des charges de l'Etat, de syndicats intercommunaux ou d'autres communes ou sur la péréquation financière intercommunale ;
- h. corrections techniques financièrement neutres ;

- i. imputations internes ;
- j. subventions à redistribuer ;
- k. soldes de financements spéciaux reportés au bilan ;
- l. frais de chauffage.

<sup>6</sup> Ne sont pas non plus soumis à autorisation les dépassements provoqués par :

- a. une modification de la législation survenue depuis l'octroi du crédit principal ;
- b. une variation dans l'intensité de l'exploitation commandée notamment par les besoins de la population, ceux des consommateurs (fourniture d'eau, etc.), les conditions météorologiques (déneigement, etc.).

<sup>7</sup> Les dépassements autorisés par le Conseil communal et dépassant ses compétences au sens de l'alinéa premier doivent faire l'objet d'une annexe aux comptes indiquant les rubriques concernées et les compensations proposées.

<sup>8</sup> La direction des finances règle les modalités de mise en œuvre ; elle peut fixer des dispositions particulières pour les entités GEM.

**Expiration et report**

**Art. 19 - <sup>1</sup>** Les crédits budgétaires et supplémentaires expirent à la fin de l'exercice.

<sup>2</sup> Lorsque la réalisation d'un projet reposant sur un crédit d'engagement a pris du retard, le Conseil communal peut autoriser le report sur l'exercice suivant du solde du crédit budgétaire dans les limites des règles définies à l'art. 5.

**CHAPITRE III : GESTION PAR ENVELOPPE BUDGETAIRE ET MANDATS DE PRESTATIONS GEM**

**GEM, principes**

**Art. 20 - <sup>1</sup>** Le Conseil communal peut gérer les unités administratives qui s'y prêtent par enveloppe budgétaire et mandat de prestations (unités administratives GEM).

<sup>2</sup> Les activités des unités administratives GEM sont classées par groupe de prestations et par prestation.

<sup>3</sup> Le contrôle de gestion est obligatoire pour les unités administratives GEM.

<sup>4</sup> Une comptabilité analytique par groupe de prestations et prestation est obligatoire pour les unités administratives GEM.

**GEM,  
compétences  
et  
procédure**

**Art. 21** - <sup>1</sup> Le Conseil général approuve, par la voie du budget annuel, les enveloppes budgétaires des unités administratives GEM.

<sup>2</sup> Les charges et revenus du compte de résultats qui n'entrent pas dans le calcul de l'enveloppe ainsi que les recettes et dépenses d'investissements sont approuvés séparément.

<sup>3</sup> L'enveloppe budgétaire comprend l'ensemble des charges et des revenus d'exploitation du domaine propre de l'administration, c'est-à-dire les charges de personnel, les biens, services et marchandises, ainsi que les revenus commerciaux et les émoluments.

<sup>4</sup> Sont notamment exclus de l'enveloppe :

- a) les charges et revenus de transfert ;
- b) les charges et revenus financiers ;
- c) les attributions et prélèvements aux financements spéciaux ;
- d) les taxes et impôts.

<sup>5</sup> Une unité administrative GEM peut utiliser les réserves constituées selon l'art. 22 afin de compenser un dépassement de l'enveloppe.

**Report de  
crédits GEM**

**Art. 22** - <sup>1</sup> Le Conseil communal peut autoriser les unités administratives gérées par enveloppes budgétaires et mandats de prestations (GEM), à reporter sous forme de réserves l'amélioration du solde positif de l'enveloppe budgétaire lorsque:

- a) des crédits n'ont pas été utilisés ou ne l'ont pas été entièrement en raison de retards liés à un projet (réserves affectées) ;

b) après avoir atteint les objectifs quant aux prestations:

1. elles réalisent des revenus supplémentaires nets provenant de prestations supplémentaires non budgétisées (réserves générales) ;
2. elles enregistrent des charges inférieures à celles prévues au budget pour autant qu'elles résultent d'un effort de gestion (réserves générales).

<sup>2</sup> La réserve affectée au sens de l'alinéa premier ne peut être constituée qu'aux conditions suivantes :

- a) le projet a pris du retard en raison de circonstances qui ne sont pas liées au processus décisionnel ou à des erreurs de planification internes à la collectivité ;
- b) la dépense a déjà été contractuellement engagée, mais la prestation n'a pas été délivrée, ni facturée ;
- c) le compte de résultats total demeure en principe excédentaire ou à l'équilibre, ou reste au moins supérieur au résultat budgété, après l'attribution prévue.

<sup>3</sup> La réserve affectée selon l'alinéa précédent est constituée dans la mesure nécessaire pour assurer un autofinancement suffisant du montant de crédit reporté, par le biais du compte de résultats.

<sup>4</sup> Le montant de la réserve générale provenant du solde positif de l'enveloppe budgétaire au sens de l'alinéa premier lettre b ne peut excéder au total le 20% des charges brutes de l'unité GEM de l'exercice comptable concerné.

<sup>5</sup> Les réserves affectées et générales sont intégralement dissoutes au début de l'exercice suivant.

## CHAPITRE IV : POLITIQUE FINANCIERE

**Préfinancement Art. 23** - <sup>1</sup> Un préfinancement est un montant prévu pour la réalisation d'un projet futur.

<sup>2</sup> Les modalités de préfinancement doivent être définies dans un arrêté du Conseil général.

<sup>3</sup> Un préfinancement est inscrit au budget. Il peut faire l'objet d'un financement spécial.

<sup>4</sup> Il n'est autorisé que pour les projets dont le coût global représente au moins 3% des charges brutes du dernier exercice clôturé avant consolidation.

<sup>5</sup> Une réserve de préfinancement ne doit servir qu'au but mentionné et ne concerner qu'un seul projet. Un décompte distinct est établi chaque année dans les annexes aux comptes.

<sup>6</sup> La réserve de préfinancement est dissoute sur la durée d'utilité prévue, au même rythme que les amortissements comptables.

<sup>7</sup> L'éventuel solde non utilisé de la réserve de préfinancement est comptabilisé comme recette extraordinaire dans le compte de résultats.

**Attribution à la réserve conjoncturelle**

**Art. 24 - <sup>1</sup>** Le Conseil communal peut décider, lors de la clôture des comptes, d'une attribution à la réserve de politique conjoncturelle.

<sup>2</sup> L'attribution ne peut intervenir que si la réserve ne dépasse pas 5% des charges brutes du dernier exercice clôturé et si le résultat total du compte de la collectivité demeure excédentaire ou à l'équilibre après l'attribution.

<sup>3</sup> Les attributions à la réserve interviennent par le biais du compte de résultats extraordinaire.

**Prélèvement à la réserve conjoncturelle**

**Art. 25 - <sup>1</sup>** Le prélèvement à la réserve conjoncturelle ne peut intervenir qu'en lien avec au moins l'une des circonstances suivantes:

- a. diminution du montant cumulé du produit de l'impôt des personnes physiques (impôt à la source et impôt des travailleurs frontaliers inclus) et des personnes morales;
- b. diminution des revenus perçus d'autres collectivités;
- c. augmentation brutale d'un poste de charges;
- d. financement d'un programme de relance clairement identifié, lors d'une récession économique.

<sup>2</sup> L'incidence financière liée à la réalisation des circonstances énumérées à l'alinéa précédent doit représenter au minimum

1% des charges brutes du dernier exercice clôturé avant consolidation.

<sup>3</sup> Le prélèvement peut être inscrit dans le cadre de la préparation du budget ou comptabilisé lors de la clôture de l'exercice courant. Si le prélèvement est inscrit au budget, les circonstances selon al. 1 et 2 ci-dessus doivent être confirmées à la clôture de l'exercice pour qu'il soit comptabilisé.

<sup>4</sup> Il ne peut excéder 50% du montant de la réserve inscrite au bilan, ni dépasser la somme des incidences négatives justifiant le recours à la réserve.

<sup>5</sup> Les prélèvements à la réserve interviennent par le biais du compte de résultats extraordinaire.

## CHAPITRE V : CONTRÔLE DE GESTION

### Contrôle de gestion

**Art. 26** - <sup>1</sup> Le contrôle de gestion comprend en principe la fixation d'objectifs, la planification des mesures à prendre, la gestion et le contrôle des actions de la collectivité.

<sup>2</sup> Les unités administratives sont responsables du contrôle de gestion dans leurs domaines d'activité.

<sup>3</sup> Un contrôle de gestion approprié sera effectué pour les unités administratives et les projets concernant plusieurs unités.

<sup>4</sup> L'atteinte des objectifs est contrôlée de manière périodique par un contrôle de gestion de rang supérieur. Si les objectifs ne sont pas atteints, le service compétent en sera avisé et recevra des recommandations concernant les mesures à prendre.

<sup>5</sup> Le Conseil communal règle les modalités.

### Contrôle interne

**Art. 27** - <sup>1</sup> Le système de contrôle interne (ci-après: SCI) recouvre l'ensemble des activités, méthodes et mesures qui servent à garantir un déroulement conforme et efficace de l'activité des unités administratives.

<sup>2</sup> Le Conseil communal prend les mesures nécessaires pour protéger le patrimoine, garantir une utilisation appropriée des fonds, prévenir et déceler les erreurs et les irrégularités dans la tenue des comptes et garantir que les comptes sont établis en bonne et due forme et que les rapports sont fiables.

<sup>3</sup> Il tient compte des risques encourus et du rapport coût-utilité.

<sup>4</sup> Les responsables des unités administratives sont responsables de l'introduction, de l'utilisation et de la supervision du système de contrôle dans leurs domaines de compétence.

<sup>5</sup> Le Conseil communal édicte les mesures correspondantes.

## CHAPITRE VI : DISPOSITIONS FINALES

**Renvoi**                    **Art. 28** - Il est renvoyé de plus aux dispositions de la Loi sur les finances de l'Etat et des Communes LFinEC, du 24 juin 2014, et de son règlement d'exécution, pour toutes les dispositions qui ne seraient pas partie intégrante de ce règlement.

**Abrogation**            **Art. 29** - Le présent règlement abroge les règlements communaux sur les finances des communes de :

- a) Corcelles-Cormondèche, du 26 septembre 2016,
- b) Neuchâtel, du 8 mai 2017,
- c) Peseux, du 24 septembre 2015,
- d) Valangin, du 15 juin 2015.

**Entrée en vigueur**      **Art. 28** - <sup>1</sup> Le présent règlement entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

<sup>2</sup> Le Conseil communal est chargé de l'exécution de ce règlement, à l'échéance du délai référendaire et après sa sanction par le Conseil d'Etat.



Table des matières

<b>CHAPITRE I : GESTION FINANCIERE, BUTS ET INSTRUMENTS .....</b>	<b>3</b>
<b>CHAPITRE II : DROIT DES CREDITS .....</b>	<b>7</b>
<b>CHAPITRE III : GESTION PAR ENVELOPPE BUDGETAIRE ET MANDATS DE PRESTATIONS GEM .....</b>	<b>12</b>
<b>CHAPITRE IV : POLITIQUE FINANCIERE .....</b>	<b>14</b>
<b>CHAPITRE V : CONTRÔLE DE GESTION .....</b>	<b>16</b>
<b>CHAPITRE VI : DISPOSITIONS FINALES.....</b>	<b>17</b>

Projet III

**ARRÊTÉ****CONCERNANT L'INDEMNISATION DU TRAVAIL POLITIQUE DES MEMBRES DU CONSEIL GÉNÉRAL ET DES COMMISSIONS****(Du ...)**

Le Conseil général de la Ville de Neuchâtel,

Sur proposition du Conseil communal,

arrête :

**Indemnités versées aux membres du Conseil général****Article premier.** - Tout membre ou membre suppléant-e du Conseil général reçoit une indemnité de présence de 50 francs pour chaque séance du Conseil général à laquelle il/elle participe.**Indemnités versées aux membres de commissions internes****Art. 2.-** Les membres du Bureau du Conseil général et des commissions internes, y compris les membres suppléant-e-s, reçoivent l'indemnité prévue à l'article premier. Les personnes chargées de présider et celles chargées de rédiger un rapport écrit reçoivent une double indemnité.**Contribution financière au travail des groupes****Art. 3.-** <sup>1</sup>Chaque groupe représenté au Conseil général reçoit une somme annuelle de 3'000 francs.<sup>2</sup> Cette contribution est complétée par le versement d'une indemnité annuelle de 250 francs pour chaque membre du Conseil général, y compris les suppléant-e-s.**Indemnités versées aux membres des instances scolaires****Art. 4.-** Sauf disposition contraire, le présent arrêté s'applique aux membres des instances scolaires. Le coût découlant du paiement des indemnités de présence est pris en charge par la Chancellerie.**Abrogation****Art. 5.-** Le présent arrêté abroge :

- L'Arrêté concernant l'indemnisation du travail politique des membres du Conseil général et

des commissions, du 3 février 2003, de la Ville de Neuchâtel ;

- Toutes dispositions relatives à l'indemnisation des membres des Conseils généraux des anciennes Communes de Corcelles-Cormondrèche, de Peseux et de Valangin.

**Entrée en  
vigueur et  
exécution**

**Art. 6.-** Le Conseil communal est chargée de l'exécution du présent arrêté, qui entrera en vigueur le 1er janvier 2021.

Projet IV

## RÈGLEMENT CONCERNANT LE TRAITEMENT ET LA PRÉVOYANCE PROFESSIONNELLE DES MEMBRES DU CONSEIL COMMUNAL

---

(du ...)

Le Conseil général de la Ville de Neuchâtel,

Vu l'article 88 du Règlement général,

Sur la proposition du Conseil communal,

arrête :

### Chapitre premier : Traitement

**A. Montant**                    **Article premier** – Le traitement annuel des membres du Conseil communal est fixé à 197'791 fr.<sup>75</sup><sup>1</sup>.

**B. Indexation et versement en cas de maladie ou d'accident**                    **Art. 2** - Les dispositions relatives à l'indexation du traitement du personnel communal et à son versement en cas de maladie ou d'accident s'appliquent par analogie au traitement des membres du Conseil communal.

**C. Droit au traitement**                    **Art. 3** – <sup>1</sup> Le droit à la rémunération d'un membre du Conseil communal prend naissance le jour de son entrée en fonction et s'éteint au jour de la cessation de ses fonctions.

<sup>2</sup> Les dispositions du chapitre IV ci-dessous demeurent réservées.

### Chapitre II : Indemnités et allocations

**A. Indemnités**                    **Art. 4.-** Une indemnité annuelle de 18'000 francs pour frais professionnels et de représentation est versée aux membres du Conseil communal.

---

<sup>1</sup> Valeur 2020

**B. Allocations**      **Art. 5.-** Les dispositions relatives au droit aux allocations familiales ainsi qu'aux allocations complémentaires pour enfant(s) du personnel communal sont applicables par analogie aux membres du Conseil communal.

### Chapitre III : Prévoyance professionnelle

**A. Affiliation**      **Art. 6.-** A son entrée en fonction, tout membre du Conseil communal est affilié à la Caisse de pensions *Prévoyance.ne* instituée par la loi sur la Caisse de pensions pour la fonction publique du canton de Neuchâtel (LCPFPub)<sup>2</sup>, du 24 juin 2008, au titre de l'art. 70, let. d, de son Règlement d'assurance, du 20 décembre 2018.

**B. Droit applicable**      **Art. 7 –** La prévoyance professionnelle en faveur des membres du Conseil communal est réglée, dans la mesure où le présent règlement n'y déroge pas, par les dispositions suivantes :

- Les dispositions relatives à la prévoyance professionnelle du personnel communal ;
- La loi sur la Caisse de pensions pour la fonction publique du canton de Neuchâtel (LCPFPub), du 24 juin 2008 ;
- Les règlements édictés par la Caisse de pensions *prévoyance.ne*.

**C. Fin de l'affiliation**      **Art. 8 -** L'affiliation à la Caisse de pensions cesse le jour où se termine le mandat de membre du Conseil communal, pour une cause autre que l'invalidité ou la retraite.

**D. Cas exceptionnels**      **Art. 9 -** Le Conseil communal est habilité, d'entente avec le Bureau du Conseil général, à prendre des mesures en faveur d'un membre du Conseil communal ou de ses survivants, lorsque l'application ordinaire des dispositions topiques entraîne une rigueur excessive portant atteinte à l'essence des prestations ou au but de la prévoyance.

---

<sup>2</sup> RSN 152.550

**E. Concours entre rente et traitement** **Art. 10** - Lorsqu'un membre du Conseil communal atteignant l'âge de la retraite continue son mandat, le versement de la rente est différé aussi longtemps qu'il touche un traitement au sens de l'article premier du présent règlement.

**F. Apports de la Ville** **Art. 11** - La Ville verse annuellement, en faveur de chaque membre du Conseil communal en fonction et affilié à la Caisse de pensions, un montant unique équivalant à la somme des cotisations qu'il a payées au cours de l'exercice, à concurrence du maximum admis par la réglementation de la Caisse de pensions.

#### **Chapitre IV : Indemnité mensuelle de transition**

**A. Principe** **Art. 12** - Le membre quittant le Conseil communal avant l'âge fixé par le droit fédéral pour l'ouverture du droit à une rente de vieillesse a droit à une indemnité mensuelle de transition.

**B. Montant** **Art. 13** - <sup>1</sup> Le montant de l'indemnité mensuelle de transition correspond au dernier traitement mensuel touché.

<sup>2</sup> L'indemnité est comptabilisée mensuellement en dépenses dans les comptes de la Ville.

**C. Cas de réduction** **Art. 14** – Lorsque, durant la période d'indemnisation, le bénéficiaire réalise un revenu issu d'une activité indépendante ou salariée, l'indemnité brute est réduite de ce revenu brut réalisé.

**D. Concours entre rente et indemnité** **Art. 15.-** <sup>1</sup> Lorsqu'un bénéficiaire atteint l'âge de la retraite réglementaire, le versement de la rente est différé aussi longtemps qu'il touche l'indemnité de transition.

<sup>2</sup> Si un cas d'invalidité ou de décès intervient durant la période d'indemnisation, le versement de l'indemnité est maintenu jusqu'à son terme au sens du présent règlement.

- E. Durée**                    **Art. 16 -** <sup>1</sup> Chaque année de fonction effectuée donne droit à une durée d'indemnisation de 1,5 mois. L'année partielle de fonction est arrondie à l'entier le plus proche.
- <sup>2</sup> La durée est prolongée de cinq mois pour les membres quittant le Conseil communal au-delà de l'âge de 50 ans révolus.
- <sup>3</sup> Dans tous les cas, la durée d'indemnisation ne peut pas être inférieure à 8 mois et supérieure à 18 mois.

## **Chapitre V : Dispositions finales**

- A. Abrogations**        **Art. 19 -** Sont abrogés :
- Le Règlement de la Ville de Neuchâtel concernant le traitement et la prévoyance professionnelle des membres du Conseil communal, du 16 janvier 2012 ;
  - L'Arrêté de la Ville de Neuchâtel fixant les pensions en faveur des membres du Conseil communal et de leurs familles, du 1er octobre 1979 ;
  - Toutes dispositions relatives à la rémunération et à la prévoyance professionnelle en faveur des membres des Exécutifs communaux des anciennes Communes de Corcelles-Cormondrèche, de Peseux et de Valangin.
- B. Entrée en vigueur**            **Art. 20 –** <sup>1</sup> Le présent règlement entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021.
- <sup>2</sup> Le Conseil communal est chargé de son exécution.

Projet V

## STATUT DU PERSONNEL COMMUNAL

---

(du ...)

Le Conseil général de la Ville de Neuchâtel,

Sur la proposition du Conseil communal,

arrête :

### CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

<b>Objet</b>	<b>Article premier</b> - 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.
<b>Champ d'application</b>	<b>Art. 2</b> - <sup>1</sup> Le présent statut s'applique à l'ensemble du personnel engagé par la Commune. <sup>2</sup> Il ne s'applique toutefois pas aux stagiaires ni aux apprenti-e-s et plus généralement au personnel en formation. <sup>3</sup> A titre exceptionnel, le personnel peut être engagé par contrat de droit privé, notamment pour l'exécution de tâches spéciales ou de durée limitée.
<b>Cadres</b>	<b>Art. 3</b> - <sup>1</sup> Le Conseil communal définit les fonctions de cadres. Celles-ci sont détaillées dans le règlement d'application. <sup>2</sup> Il leur octroie les moyens nécessaires à l'accomplissement de leurs missions, notamment dans le domaine de la conduite du personnel. <sup>3</sup> La situation des cadres est décrite dans le règlement d'application du conseil Communal. <sup>4</sup> La qualité de cadre est mentionnée dans la lettre d'engagement.



## CHAPITRE II : RAPPORTS DE TRAVAIL

### A. Création des rapports de service

<b>Compétence</b>	<p><b>Art. 4 - <sup>1</sup></b> L'engagement, la nomination, la mutation, la promotion, la mesure disciplinaire et le licenciement sont du ressort du Conseil communal.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p>
<b>Conditions d'engagement et de nomination</b>	<p><b>Art. 5 - <sup>1</sup></b> Seules les personnes qui ont les aptitudes professionnelles et les qualités personnelles nécessaires à l'exercice de la fonction peuvent être engagées, respectivement nommées.</p> <p><sup>2</sup> Le fait de remplir les conditions fixées pour l'accessibilité à une fonction ne confère aucun droit à un engagement ou à une nomination.</p>
<b>Priorités à l'engagement</b>	<p><b>Art. 6 - <sup>1</sup></b> Les postes sont annoncés, par ordre de priorité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) la mobilité interne,</li> <li>b) les mesures d'insertion professionnelle,</li> <li>c) la voie de mise au concours ordinaire.</li> </ul> <p><sup>2</sup> L'article 5 est réservé, sauf exception expresse du Conseil communal.</p> <p><sup>3</sup> 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.</p>
<b>Conditions particulières</b>	<p><b>Art. 7 - <sup>1</sup></b> 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.</p> <p><sup>2</sup> Ils peuvent dépendre d'exigences professionnelles en relation avec la fonction ou du résultat d'un examen ou d'un stage.</p> <p><sup>3</sup> Sont réservées les conditions découlant des législations fédérale et cantonale pour les fonctions régies par elles.</p>

Les cas d'incompatibilité sont décrits dans le règlement application du conseil Communal.

**Engagement provisoire**

**Art. 8 - <sup>1</sup>** 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.

<sup>2</sup> La période probatoire peut être abrégée ou supprimée lorsque l'autorité de nomination l'estime justifié.

<sup>3</sup> Si la nomination dépend de la réussite d'un examen, la période probatoire peut être prolongée en conséquence.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> La mutation et la promotion à une fonction nouvelle sont soumises aux mêmes règles que la nomination.

**Mutation**

**Art. 9 - <sup>1</sup>** 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.

<sup>2</sup> En pareil cas, sa collocation est garantie, mais non les éventuelles indemnités liées à la fonction.

<sup>3</sup> Des mesures de formation ou de recyclage professionnel doivent être offertes pour lui permettre une meilleure adaptation à sa nouvelle fonction.

<sup>4</sup> Dans ces deux cas, l'art. 8 al. 5 ne s'applique pas.

**B. Fin des rapports de service**

**Causes**

**Art. 10 - <sup>1</sup>** 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.

### Suppression de poste

**Art. 11 - <sup>1</sup>** 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).

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> La décision par laquelle l'autorité de nomination supprime un poste n'est pas susceptible de recours.

### Mise à la retraite

**Art. 12 - <sup>1</sup>** 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.

<sup>2</sup> 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 - <sup>1</sup>** 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.

<sup>2</sup> 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.

**Termes et délais**

**Art. 14 - <sup>1</sup>** 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 selon le règlement d'application.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> En cas de démission et si les exigences du service le permettent, le Conseil communal peut accepter un délai plus court.

<sup>4</sup> 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.

**Licenciement ordinaire**

**Art. 15 - <sup>1</sup>** Le licenciement ordinaire peut être prononcé dans les délais prévus à l'art. 14.

<sup>2</sup> Durant la période probatoire, les dispositions du Code des obligations s'appliquent par analogie.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> L'article 336c CO s'applique par analogie.

<sup>5</sup> 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, (en cas de maladie, d'accident ou d'invalidité) dans 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 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.

### **CHAPITRE III : DEVOIRS DU PERSONNEL**

#### **A. Généralités**

##### **En général**

**Art. 18** - <sup>1</sup> Le personnel doit accomplir son travail avec diligence, conscience professionnelle, loyauté et fidélité à son employeur.

<sup>2</sup> 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 professionnellement neutre.

<sup>3</sup> 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** - <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

**Tâches des supérieur-e-s hiérarchiques**

**Art. 20 - <sup>1</sup>** 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.

<sup>2</sup> Ils encouragent leur esprit d'initiative et examinent leurs suggestions et leurs requêtes.

<sup>3</sup> Ils sont responsables des actes accomplis conformément aux instructions qu'ils ont données.

**Interdiction du harcèlement sur le lieu de travail**

**Art. 21 - <sup>1</sup>** 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.

<sup>2</sup> Le Conseil communal met en place des mesures de prévention et de résolution des conflits.

**Outillage et matériel**

**Art. 22 - <sup>1</sup>** Le personnel doit prendre le plus grand soin de l'outillage, des machines, des véhicules, du matériel et des installations qui leur sont confiés.

<sup>2</sup> Il leur est interdit de les utiliser sans autorisation à des fins étrangères au service.

**Utilisation des ressources techniques**

**Art. 23 - <sup>1</sup>** 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.

<sup>2</sup> 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 télécopieur,
- f) les photocopieuses et les imprimantes.

<b>Examen médical</b>	<b>Art. 24</b> - A la demande du Service des ressources humaines, un membre du personnel peut être soumis à un examen médical.
<b>Affiliations obligatoires</b>	<b>Art. 25</b> - Le personnel est affilié à prévoyance et assuré pour la perte de gain en cas de maladie auprès de la Caisse-maladie du personnel communal.
<b>Uniformes et vêtements de travail du personnel</b>	<p><b>Art. 26</b> - <sup>1</sup> Le port d'un uniforme ou d'insignes de service peut être prescrit à certaines catégories du personnel.</p> <p><sup>2</sup> Le Conseil communal met à disposition les équipements de protection individuelle nécessaires.</p> <p><sup>3</sup> 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.</p>
<b>Secret de fonction</b>	<p><b>Art. 27</b> - <sup>1</sup> 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.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p> <p><sup>3</sup> Ces obligations subsistent après la fin des rapports de service</p>
<b>Déposition en qualité de témoin</b>	<p><b>Art. 28</b> - <sup>1</sup> 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.</p> <p><sup>2</sup> Les mêmes règles s'appliquent à la production de pièces officielles et à la remise d'attestations.</p>

<sup>3</sup> 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.

**Devoir de signaler** **Art. 29** - <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

**Charge publique ou syndicale** **Art. 30** - <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Le Conseil communal règle les absences et les congés des membres du personnel occupant une charge publique ou syndicale.

<sup>3</sup> Sont réservées les dispositions cantonales et communales relatives aux incompatibilités.

**Activité accessoire** **Art. 31** - <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> L'exercice d'une occupation accessoire rémunérée est soumis à l'autorisation préalable du Conseil communal.

<sup>3</sup> Le collaborateur doit faire une demande par écrit.

**Situation financière** **Art. 32** - <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Le 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.

**Interdiction d'accepter des dons et autres avantages**

**Art. 34** - <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Il lui est également interdit de prendre un intérêt pécuniaire direct ou indirect aux soumissions, adjudications ou ouvrages de la commune.

**B. Sanctions disciplinaires et responsabilité civile**

**Procédure disciplinaire**

**Art. 35** - <sup>1</sup> Le membre du personnel qui enfreint ses obligations est passible d'une sanction disciplinaire.

<sup>2</sup> S'il l'estime nécessaire, le Conseil communal peut ordonner l'ouverture d'une enquête disciplinaire.

<sup>3</sup> Le Conseil communal peut confier l'enquête à une commission interne ou à un tiers extérieur à l'administration désigné par lui.

**Suspension provisoire**

**Art. 36** - <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Si la suspension se révèle ensuite injustifiée, le membre du personnel a droit au traitement dont il avait été privé, avec intérêts moratoires.

**Sanctions disciplinaires**

**Art. 37** - <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Ces sanctions ne peuvent être cumulées; chaque sanction peut en revanche être accompagnée d'un avertissement et d'une menace de licenciement.

<sup>3</sup> 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** - <sup>1</sup> Aucune sanction disciplinaire ne pourra être prise sans que le membre du personnel concerné n'ait été entendu.

<sup>2</sup> 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 statut.

**Prescription**

**Art. 39** - <sup>1</sup> La procédure disciplinaire se prescrit par cinq ans dès le jour où l'acte a été commis.

**Effet de l'action en justice**

**Art. 40** - <sup>1</sup> En cas d'action en justice, la procédure disciplinaire peut être suspendue jusqu'à clôture de cette action.

<sup>2</sup> Le Conseil communal peut toutefois ordonner la suspension préventive du membre du personnel concerné conformément à l'art. 36 du présent statut.

<sup>3</sup> 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.

**Responsabilité civile et réparation du dommage**

**Art. 41** - <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> La réparation même totale d'un dommage n'exclut pas l'engagement de procédures disciplinaire ou pénale.

<sup>3</sup> 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

#### Principes

**Art. 42 -** <sup>1</sup> La rémunération est fixée par le Conseil général.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Le principe d'attribution des échelons et de promotion est précisé dans le règlement d'application.

#### Indemnités

**Art. 43 -** <sup>1</sup> Les indemnités sont fixées par le Conseil communal.

#### Droit à la rémunération a) en cas de service

**Art. 44 -** <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Les prestations des caisses de compensation pour perte de gain sont acquises à la Ville.

#### b) en cas de maladie ou d'accident

**Art. 45 -** <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> Le collaborateur a un devoir d'information en cas d'absence pour raison de maladie ou accident.

**c) congé de maternité**

**Art. 46 - <sup>1</sup>** 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.

**d) allaitement**

**Art. 47 - <sup>1</sup>** 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 - <sup>1</sup>** 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.

<sup>2</sup> 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.

**f) congé de paternité**

**Art. 49 - <sup>1</sup>** 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.

<sup>2</sup> 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 - <sup>1</sup>** 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 - <sup>1</sup>** 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.

<sup>2</sup> 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.

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

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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 -** <sup>1</sup> Le Conseil communal favorise la formation continue du personnel communal.

<sup>2</sup> Le membre du personnel peut être tenu de suivre des cours de formation ou de perfectionnement professionnel.

<sup>3</sup> Les frais de participation aux cours rendus obligatoires et le temps consacré sont à la charge de la Ville.

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

#### **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.

#### **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.

#### **Inventions**

**Art. 55 -** Les dispositions du droit civil s'appliquent aux inventions faites par les membres du personnel dans l'accomplissement de leur travail.

#### **Allocation de retraite**

**Art. 56 -** <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Le droit à l'allocation de retraite est fonction de l'ancienneté et du taux d'activité de l'intéressé-e.

<sup>3</sup> Les modalités du droit à l'allocation de retraite sont fixées par le Conseil communal.

#### **Allocation de décès**

**Art. 57 -** <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

## B. Durée du travail – Congés - Vacances

**Durée du travail et horaires** **Art. 58** - <sup>1</sup> La durée hebdomadaire moyenne du travail est fixée à 40 heures.

<sup>2</sup> Le Conseil communal peut déroger au principe fixé à l'alinéa 1 lorsque la nature de la fonction le justifie.

<sup>3</sup> Le Conseil communal peut annualiser le temps de travail, en accord avec les exigences des services.

<sup>4</sup> Les cheffes ou chefs de service arrêtent l'horaire de travail de leur personnel, après avoir consulté celui-ci.

<sup>5</sup> 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.

**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.

**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.

**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.

**Heures supplémentaires** **Art. 62** - <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Exceptionnellement, les heures supplémentaires peuvent être rétribuées en espèces selon les prescriptions édictées en la matière par le Conseil communal.

**Règles  
particulières pour  
certaines  
fonctions**

**Art. 63 - <sup>1</sup>** Les cadres, définis par le Conseil communal, gèrent librement leur temps de travail.

<sup>2</sup> Les dispositions régissant les modalités de l'horaire de travail et le contrôle du temps de travail ne leur sont pas applicables.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Le Conseil communal peut cependant prévoir des indemnités.

**Jours fériés payés**

**Art. 64 - <sup>1</sup>** Sont jours fériés pour l'administration communale :

le 1<sup>er</sup> et le 2 janvier,

le 1<sup>er</sup> mars,

le Vendredi-Saint,

le lundi de Pâques,

le 1<sup>er</sup> mai,

le jeudi de l'Ascension et le vendredi qui suit,

le lundi de Pentecôte,

le 1<sup>er</sup> août,

le lundi du Jeûne fédéral,

le 24 décembre,

le jour de Noël,

le 26 décembre,

l'après-midi du 31 décembre.



<sup>2</sup> Sont réservées les dispositions spéciales qui régissent les services permanents.

<sup>3</sup> Le Conseil communal prend les dispositions utiles pour que les jours de congés payés soient de onze par année au minimum.

**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.

**Congés extraordinaires**

**Art. 66** - <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

**Congés non payés**

**Art. 67** – Le Conseil communal peut accorder des congés non payés ; il en fixe les conditions et les effets.

**Vacances  
a) durée**

**Art. 68** - <sup>1</sup> Le droit à des vacances payées est de 25 jours par année.

<sup>2</sup> 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 20 ans,

- 33 jours pour le membre du personnel âgé de 60 ans révolus.

<sup>3</sup> Les jours de vacances portent sur la période allant du lundi au vendredi inclusivement.

<sup>4</sup> Le Conseil communal est compétent pour régler les modalités spécifiques à certains corps de métiers.

**b) réduction du droit**

**Art. 69** - <sup>1</sup> La durée des vacances est réduite proportionnellement lorsque les rapports de service ont débuté ou pris fin au cours de l'année.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> En cas de congé de maternité ou d'adoption, les vacances ne sont pas réduites.

**c) époque**

**Art. 70** - <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Au minimum deux semaines de vacances consécutives par année 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.

## **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 cinquante membres du personnel en activité.

**Organe de liaison  
a) organisation**

**Art. 73 -** <sup>1</sup> Les délégations des associations du personnel constituent un organe de liaison avec l'autorité exécutive.

<sup>2</sup> Cet organe siège sous la présidence ~~de la direction~~ 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.

**b) attributions**

**Art. 74 -** <sup>1</sup> L'organe de liaison a une fonction consultative.

<sup>2</sup> Il doit être entendu lors de l'élaboration de dispositions d'ordre général concernant la rémunération du personnel et son statut.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Il peut formuler des suggestions relatives aux conditions de travail du personnel communal.

<sup>5</sup> Le Conseil communal et les associations du personnel peuvent convenir d'un processus de consultation-négociation relatif à la politique du personnel.

**Consultation des associations**

**Art. 75 -** <sup>1</sup> L'existence de l'organe de liaison ne fait pas obstacle à des contacts directs entre une association du personnel et l'autorité exécutive.

<sup>2</sup> Le Conseil communal peut, selon les circonstances, nommer des commissions consultatives ad hoc.

**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.

**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.

## CHAPITRE VII : DISPOSITIONS FINALES

- Voies de recours**     **Art. 78** - <sup>1</sup> Les décisions prises par une direction sont susceptibles d'un recours au Conseil communal.
- <sup>2</sup> Le Conseil communal statue après que l'intéressé-e ait été entendu-e. Il notifie sa décision par écrit.
- <sup>3</sup> 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.
- 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.
- Remise du statut**     **Art. 80** - Un exemplaire du statut sous forme électronique est remis à chaque membre du personnel communal.
- Entrée en vigueur**     **Art. 81** - <sup>1</sup> Le présent statut entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021.
- <sup>2</sup> Le Conseil communal est chargé de son exécution.

## Table des matières

<b>CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES</b> .....	25
<b>CHAPITRE II : RAPPORTS DE TRAVAIL</b> .....	26
<b>A. Création des rapports de service</b> .....	26
<b>B. Fin des rapports de service</b> .....	27
<b>CHAPITRE III : DEVOIRS DU PERSONNEL</b> .....	30
<b>A. Généralités</b> .....	30
<b>B. Sanctions disciplinaires et responsabilité civile</b> .....	34
<b>CHAPITRE IV : DROITS DU PERSONNEL</b> .....	36
<b>A. Rémunération</b> .....	36
<b>B. Durée du travail – Congés - Vacances</b> .....	40
<b>CHAPITRE V : PARTENARIAT SOCIAL</b> .....	43
<b>CHAPITRE VI : DISPOSITIONS TRANSITOIRES</b> .....	44
<b>CHAPITRE VII : DISPOSITIONS FINALES</b> .....	45

Projet VI

**ARRÊTÉ FIXANT LA RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL COMMUNAL**

(du ...)

Le Conseil général de la Ville de Neuchâtel,

Vu l'article 180 du Règlement général,

Sur la proposition du Conseil communal,

arrête :

**Chapitre premier : Généralités****Champ d'application**

**Article premier** – <sup>1</sup> Le présent arrêté fixe la rémunération du personnel communal lorsqu'elle n'est pas déterminée par la législation cantonale, par d'autres dispositions réglementaires ou par des conventions liant la Ville.

<sup>2</sup> Le présent arrêté n'est pas applicable aux apprentis; le Conseil communal fixe leur rétribution.

**Éléments de la rémunération**

**Art. 2** - Les titulaires désignés à l'article premier reçoivent une rémunération comprenant :

- a) le traitement de base, l'indexation, les augmentations salariales ainsi que, le cas échéant, le supplément de traitement (Chapitre II);
- b) le cas échéant, des allocations et indemnités (Chapitre III).

**Droit à la rémunération**

**Art. 3** – <sup>1</sup> En principe, le droit à la rémunération prend naissance le jour de l'entrée en fonctions et s'éteint au moment de la cessation de l'activité.

**Paiement**

**Art. 4** – <sup>1</sup> La rémunération est servie mensuellement.

<sup>2</sup> Le Conseil communal fixe la date et les modalités du paiement.

## Chapitre II : Traitement

**Classement des fonctions** **Art. 5.-** <sup>1</sup> Le Conseil communal arrête le tableau des fonctions et fixe les classes de traitement auxquelles elles correspondent.

<sup>2</sup> Il apprécie la valeur professionnelle du personnel selon les principes et méthodes en vigueur.

**Traitement de base** **Art. 6.-** <sup>1</sup> Le traitement annuel du personnel de l'Administration générale est fixé conformément au tableau ci-après :

Niveaux	Montants	
	Inférieurs	Supérieurs
1	129'463	194'354
2	107'775	162'200
3	96'552	145'300
4	87'227	131'200
5	79'468	119'500
6	72'995	109'720
7	67'572	101'641
8	63'038	94'750
9	59'181	88'944
10	55'895	84'000
11	54'123	79'900
12	53'000	77'597
13	52'428	76'759

<sup>2</sup> Chaque niveau est subdivisé en 33 échelons répartis en quatre quartiles :

- Premier quartile : échelons 0 à 5

- Deuxième quartile : échelons 6 à 13
- Troisième quartile : échelons 14 à 22
- Quatrième quartile : échelons 23 à 32

<sup>3</sup> La personne ne possédant pas les titres requis est colloquée dans le niveau immédiatement inférieur et le Conseil communal lui octroie un délai de 6 à 24 mois selon les circonstances pour acquérir le niveau requis. Les compétences acquises seront toutefois prises en compte pour la détermination des échelons retenus.

### Progression salariale

**Art. 7** – La progression salariale intervient par paliers fixes dépendants du niveau et du quartile selon le tableau suivant :

Niveaux	Quartile 1	Quartile 2	Quartile 3	Quartile 4
1	3245	2028	1803	1622
2	2721	1701	1512	1361
3	2437	1523	1354	1219
4	2199	1374	1221	1099
5	2002	1251	1112	1001
6	1836	1148	1020	918
7	1703	1065	946	852
8	1586	991	881	793
9	1488	930	827	744
10	1405	878	781	703
11	1289	806	716	644
12	1230	769	683	615
13	1217	760	676	608

### Acquisition

**Art. 8** - <sup>1</sup> La première augmentation est versée au moment de la nomination définitive.

<sup>2</sup> Font exceptions à ce principe les aspirant-e-s sapeurs/euses-pompier/ère en formation au sein du service compétent qui bénéficient de l'octroi d'un échelon annuel au cours de leur formation.



<sup>3</sup> Le Conseil communal décide d'octroyer ou non l'augmentation réglementaire suite à des changements de fonction ou à des mutations internes à l'Administration communale.

<sup>4</sup> En principe, le traitement du personnel engagé par contrat de droit privé ou par contrat de durée déterminée ne peut être augmenté tant et aussi longtemps que l'engagement effectif n'a pas duré deux ans révolus. Au-delà de cette échéance, le traitement du personnel engagé par contrat de droit privé ou par contrat de durée déterminée peut être augmenté selon les mêmes procédures que celles prévues pour le traitement du personnel nommé.

#### Exceptions

**Art. 9 - <sup>1</sup>** Lorsqu'un membre du personnel communal ne donne pas satisfaction dans son travail en dépit des remarques formulées par ses supérieurs, le Conseil communal peut, après que l'intéressé aura été entendu, surseoir à l'attribution de la progression salariale.

<sup>2</sup> La direction précise les manquements reprochés à l'employé ainsi que les objectifs à atteindre en fixant un délai d'un an maximum, au terme duquel la situation sera réexaminée.

#### Supplément de traitement

**Art. 10 -** Lorsqu'il s'agit de s'assurer la collaboration de personnes ayant des qualifications particulières ou qui assument des responsabilités importantes, le Conseil communal peut, à titre exceptionnel, accorder un supplément de traitement.

#### Cas spéciaux

**Art. 11 - <sup>1</sup>** Au vu des particularités de chaque cas et s'inspirant des dispositions ci-dessus, le Conseil communal fixe la rémunération de ceux des membres du personnel dont l'activité n'intervient qu'à titre partiel, temporaire ou occasionnel.

<sup>2</sup> Il peut déroger aux dispositions du présent arrêté à l'égard de ceux qui n'ont pas atteint l'âge de vingt ans révolus et du personnel surnuméraire dont la capacité de travail est réduite, notamment pour raison d'âge, de santé ou d'invalidité, ou qui ne peut pas être immédiatement assimilé à une classe de fonction.

**Adaptation du traitement au coût de la vie**

**Art. 12** – En cas de renchérissement ou de déflation, les traitements découlant de la grille salariale seront adaptés dans la mesure décidée par le Conseil communal.

### **Chapitre III : Allocations et indemnités**

**Allocation pour enfants**

**Art. 13** - Les membres du personnel communal reçoivent les prestations prévues par les législations fédérale et cantonale sur les allocations familiales, dans la mesure où ils en remplissent les conditions.

**Allocation complémentaire pour enfant**

**Art. 14** - <sup>1</sup> Les membres du personnel communal ayant charge d'enfant(s) reçoivent une allocation complémentaire pour enfant de 145 francs chacun à la condition de bénéficier de l'allocation cantonale pour enfant ou de l'allocation cantonale de formation professionnelle.

<sup>2</sup> Il ne peut être perçu qu'une seule allocation complémentaire par enfant.

<sup>3</sup> Si les deux parents travaillent dans une administration publique ou paraétatique offrant une allocation complémentaire, celle-ci sera touchée par celui dont le taux d'activité est le plus élevé et proportionnellement à la somme des taux d'activité de chacun d'eux, jusqu'à concurrence de 100 %.

<sup>4</sup> L'allocation est incessible, insaisissable et soustraite à toute exécution forcée ; elle peut toutefois être payée, sur demande motivée, à une autre personne ou à une autorité, si l'ayant droit ne l'utilise pas ou risque de ne pas l'utiliser conformément à son but.

**Indemnité pour travail de nuit, du samedi ou du dimanche**

**Art. 15** – <sup>1</sup> 1 Les membres du personnel qui, par rotation ou régulièrement, travaillent la nuit, le samedi ou le dimanche, reçoivent une indemnité supplémentaire.

<sup>2</sup> Le Conseil communal fixe le montant de cette indemnité ainsi que ses modalités de paiement.

**Indemnité de subsistance**

**Art. 16.-** Une indemnité de subsistance dont le montant est fixé par le Conseil communal, est payée par nuit au personnel exerçant des fonctions spécifiques.

**Cas spéciaux**      **Art. 17** - Les membres du personnel communal qui ne doivent à leurs fonctions qu'une partie de leur temps ont droit aux indemnités et allocations proportionnellement à leur taux d'activité.

#### **Chapitre IV : Dispositions diverses**

**Compensation**      **Art. 18** - <sup>1</sup> Le traitement et les indemnités peuvent être compensés avec les sommes dues à la Ville par les membres du personnel communal.

<sup>2</sup> Le code des obligations règle par analogie les conditions et les effets de la compensation.

**Salaire assuré**  
**Prévoyance**  
**professionnelle**      **Art. 19** - Les dispositions légales et réglementaires régissant prévoyance ne déterminent le salaire assuré des membres du personnel communal.

**Demande de**  
**réévaluation**      **Art. 20** - <sup>1</sup> Une demande de réévaluation du classement d'une fonction peut être déposée par le titulaire concerné ou son supérieur hiérarchique lorsqu'il apparaît que la classification en vigueur ne correspond plus aux tâches et responsabilités assumées.

<sup>2</sup> Cette demande doit être portée par la voie hiérarchique au membre du Conseil communal en charge du dicastère concerné. En cas de préavis positif de ce dernier, la demande est transmise au Service des ressources humaines qui examine le cas et fait une proposition au Conseil communal qui statue.

**Décision et**  
**voies de**  
**recours**      **Art. 21** - <sup>1</sup> Le Conseil communal tranche en dernier ressort toutes les contestations relatives à l'application du présent arrêté.

<sup>2</sup> Les décisions du Conseil communal prises en application du présent arrêté sont sujettes à recours au Tribunal cantonal, à l'exception de celles relatives à la création initiale des rapports de service.

#### **Chapitre V : Dispositions transitoires et finales**

**Traitement**      **Art. 22** – <sup>1</sup> Les traitements des collaborateurs-trices et des employés surnuméraires en fonction ne subissent aucune réduction du fait du passage au 1<sup>er</sup> janvier 2021

dans la nouvelle organisation communale et à l'intégration dans le nouveau système de rémunération.

<sup>2</sup> Les traitements qui après octroi d'un échelon au sens de l'article 24 ci-dessous, se situent, à l'entrée en vigueur du présent arrêté, entre le minimum et le maximum de la fourchette de la fonction concernée, seront intégrés dans le niveau de traitement correspondant, à l'échelon immédiatement supérieur.

<sup>3</sup> Les traitements qui, après octroi d'un échelon au sens de l'article 24 ci-dessous, sont à l'entrée en vigueur du présent arrêté, inférieurs au minimum de la fourchette de la fonction concernée seront réadaptés, en principe en une fois, mais au maximum dans un délai de trois ans selon l'importance du rattrapage à effectuer.

<sup>4</sup> Les traitements qui, à l'entrée en vigueur du présent arrêté, sont supérieurs au maximum de la fourchette de la fonction concernée sont intégrés à l'échelon 32 de la fonction concernée et complétés par un montant supplémentaire au titre des droits acquis. Ces traitements voient leur évolution réglementaire bloquée, y compris l'indexation. Dès que le traitement théorique a rejoint le traitement servi, l'indexation de ce dernier est à nouveau servie.

**Assurance  
perte de gain et  
assurance  
accidents non  
professionnels**

**Art. 23** – Les membres du personnel communal dont le traitement net subirait une baisse du fait de la prime d'assurance perte de gain maladie et accidents ou de la prime d'assurance accidents non professionnels mises à leur charge dès le 1.1.2021 seront colloqués à un échelon supérieur afin de garantir l'équivalence de leur traitement net.

**Octroi d'un  
échelon au 1<sup>er</sup>  
janvier 2021**

**Art. 24** – <sup>1</sup> Le membre du personnel communal a droit à un échelon supplémentaire au 1<sup>er</sup> janvier 2021 pour autant que :

- Il ait été engagé durant le premier semestre 2020 au plus tard ;
- Il n'ait pas atteint le traitement maximal du niveau de sa fonction.

<sup>2</sup> L'échelon supplémentaire est octroyé au membre du personnel sur la base de l'échelon où il se situe sur la grille salariale de référence avant la bascule.

**Situations particulières**

**Art. 25 -** <sup>1</sup>Les situations particulières dans lesquelles un membre du personnel communal ne peut, en raison par exemple d'une maladie ou d'un accident entraînant une incapacité de travail de longue durée, intégrer une nouvelle fonction au 1.1.2021 seront traitées au cas par cas.

<sup>2</sup> Dans les cas décrits à l'alinéa premier, la situation salariale est en principe figée jusqu'à la reprise de l'activité, avec proposition d'une nouvelle fonction cas échéant et les conditions salariales s'y rapportant.

**Abrogation**

**Art. 26 –** Sont abrogés :

- L'arrêté fixant la rémunération du personnel communal, du 7 décembre 1970, de la Ville de Neuchâtel ;
- Toute disposition antérieure au 31 décembre 2020 relative à la rémunération du personnel communal des anciennes communes de Corcelles-Cormondrèche, de Neuchâtel, de Peseux et de Valangin.

**Entrée en vigueur**

**Art. 27 -** <sup>1</sup>Le présent règlement entre en vigueur dès sa sanction par le Conseil d'Etat.

<sup>2</sup>Le Conseil communal est chargé de son exécution.

Projet VII

## RÈGLEMENT RELATIF À LA POLITIQUE D'INCITATION À L'UTILISATION DES TRANSPORTS PUBLICS

---

(du ...)

Le Conseil général de la Ville de Neuchâtel,

Sur la proposition du Conseil communal,

arrête :

**Soutien  
« Adultes »**

**Article premier** - Les résidents de la Ville de Neuchâtel soumis au tarif « adulte » défini par la communauté tarifaire neuchâteloise « Onde Verte » bénéficient d'un soutien financier pour acquérir un abonnement annuel « Onde verte » qui comprend au minimum les zones 10 et 11, ou un abonnement général annuel. Le montant du soutien correspond à la différence de prix entre le tarif « adulte » et le tarif « junior » de l'abonnement annuel Onde Verte 2 zones.

**Soutien  
« Juniors »**

**Art. 2** - Les résidents de la Ville de Neuchâtel âgés de moins de 25 ans et soumis au tarif « junior » défini par la communauté tarifaire neuchâteloise « Onde Verte » bénéficient d'un soutien financier pour acquérir un abonnement annuel « Onde verte » qui comprend au minimum les zones 10 et 11, ou un abonnement général annuel. Le montant du soutien correspond à la moitié du prix de l'abonnement annuel junior Onde Verte 2 zones.

**Abrogation**

**Art. 3** – Le présent arrêté abroge :

- l'arrêté relatif au subventionnement des abonnements « Onde verte » acquis par les habitants de la Ville de Neuchâtel, de la Ville de Neuchâtel, du 1er février 2010 ;
- l'arrêté concernant la politique d'incitation à l'utilisation des transports publics chez les jeunes

jusqu'à 20 ans, de la Ville de Neuchâtel, du 23 octobre 2017 ;

- l'arrêté concernant la politique d'incitation à l'utilisation des transports publics chez les jeunes de 20 à 25 ans, de la Ville de Neuchâtel, du 23 octobre 2017
- l'arrêté concernant la subvention des abonnements « Onde verte », de la Commune de Corcelles-Cormondrèche, du 16 février 2015

**Entrée en  
vigueur**

**Art. 27** - <sup>1</sup>Le présent règlement entre en vigueur dès sa sanction par le Conseil d'Etat.

<sup>2</sup>Le Conseil communal est chargé de son exécution.