

ARRETE FIXANT LA REMUNERATION DU PERSONNEL COMMUNAL

(du 21 décembre 2020)

Le Conseil général de la Ville de Neuchâtel,

Vu l'article 180 du Règlement général,

Sur la proposition du Conseil communal,

arrête:

CHAPITRE PREMIER : GENERALITES

Article premier – Champ d'application

¹ 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.

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

Art. 2 – Eléments de la rémunération

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).

Art. 3. – Droit à la rémunération

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.

Art. 4. - Paiement

¹ La rémunération est servie mensuellement.

² Le Conseil communal fixe la date et les modalités du paiement.

CHAPITRE II : TRAITEMENT

Art. 5 – Classement des fonctions

¹ Le Conseil communal arrête le tableau des fonctions et fixe les classes de traitement auxquelles elles correspondent.

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

Art. 6 – Traitement de base

¹ Le traitement annuel du personnel de l'Administration générale est fixé conformément au tableau ci-après :

Niveaux	Montants	
	Inférieurs	Supérieurs
1	121'351	182'176
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

² 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

³ 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.

Art. 7 – Progression salariale

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	3042	1901	1690	1521
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

Art. 8 – Acquisition

¹ La première augmentation est versée au moment de la nomination définitive.

² 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.

³ 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.

⁴ 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.

Art. 9 – Exceptions

¹ 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.

² 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.

Art. 10 – Supplément de traitement

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.

Art. 11 – Cas spéciaux

¹ 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.

² 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.

Art. 12 – Adaptation du traitement au coût de la vie

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 INDEMNITES

Art. 13 – Allocation pour enfants

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.

Art. 14 – Allocation complémentaire pour enfant

¹ 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.

² Il ne peut être perçu qu'une seule allocation complémentaire par enfant.

³ 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 %.

⁴ 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.

Art. 15 – Indemnité pour travail de nuit, du samedi ou du dimanche

¹ Les membres du personnel qui, par rotation ou régulièrement, travaillent la nuit, le samedi ou le dimanche, reçoivent une indemnité supplémentaire.

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

Art. 16 – Indemnité de subsistance

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

Art. 17 – Cas spéciaux

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

Art. 18 – Compensation

¹ Le traitement et les indemnités peuvent être compensés avec les sommes dues à la Ville par les membres du personnel communal.

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

Art. 19 – Salaire assuré – Prévoyance professionnelle

Les dispositions légales et réglementaires régissant prévoyance ne déterminent le salaire assuré des membres du personnel communal.

Art. 20 – Demande de réévaluation

¹ 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.

² 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.

Art. 21 – Décision et voies de recours

¹ Le Conseil communal tranche en dernier ressort toutes les contestations relatives à l'application du présent arrêté.

² 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

Art. 22 - Traitement

¹ Les traitements des collaborateurs-trices et des employés surnuméraires en fonction ne subissent aucune réduction du fait du passage au 1^{er} janvier 2021 dans la nouvelle organisation communale et à l'intégration dans le nouveau système de rémunération.

² 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.

³ 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.

⁴ 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.

Art. 23 – Assurance perte de gain et assurance accidents non professionnels

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.

Art. 24 – Octroi d'un échelon au 1^{er} janvier 2021

¹ Le membre du personnel communal a droit à un échelon supplémentaire au 1^{er} 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.

² 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.

Art. 25 – Situations particulière

¹ 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.

² 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.

Art. 26 – Abrogation

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.

Art. 27 – Entrée en vigueur

¹ Le présent règlement entre en vigueur dès sa sanction par le Conseil d'Etat.

² Le Conseil communal est chargé de son exécution.

SANCTIONNE PAR ARRETE DU CONSEIL D'ETAT DU 19 MAI 2021