



9^e séance du Conseil général

Législature 2024-2028

Mardi 20 mai 2025 à 19h30

à l'Hôtel de Ville

Procès-verbal

Présidence de Mme Béatrice Thiémard-Clémentz, présidente (Les Vert-e-s)

Membres du Conseil général présent-e-s, y compris la présidente (**35 membres**) : Mmes et MM. Angehrn Jennifer (UDC), Bieler Gaëtan (POP), Boukhris Karim (POP), Brechbühler Jean-Pierre (UDC), Brossard Carmen (PS), Christen Jean-Denis (UDC), Crevoisier Mourad (POP), Curty Anthony (PLR), Curty Sarah (PLR), Djebaili Karim (PS), Duding Laurent (PS), Freitag Manon (Le Centre), Gagnebin Monique (PS), Galley Roland (UDC), Haldimann Cédric (PLR), Houlmann Laure (PS), Jeandroz Françoise (POP), Karunakaran Sayenthini (PS), Leitenberg Brigitte (PVL), Maillard Alicia (PS), Moser Claude-André (PLR), Oppliger Christophe (PLR), Perret Julie (POP), Pittet Vincent (UDC), Reverchon Hans-Moëvi Mathilde (POP), RoCHAT Grégory (Les Vert-e-s), Spoletini Giovanni (PS), Tanner Lucas (UDC), Thiémard-Clémentz Béatrice (Les Vert-e-s), Tritten Jean-Jacques (Les Vert-e-s), Ummel Christophe (PLR), Vaucher Frédéric (PLR), Vögtli Michaël (Les Vert-e-s), Vögtli Demarle Line (Les Vert-e-s), Vollers Sabrina (POP).

Suppléant-e-s présent-e-s (5 membres) : Mme et MM. Borel Pierre-Alain (PS), Erard Monique (Les Vert-e-s), Giamboni Stefano (Les Vert-e-s), Houlmann David (PS), Simonin Eric (POP).

Membres du Conseil général excusé-e-s (6 membres) : Mmes et MM. Bühler Pascal (PS), Chouiter Djebaili Amina (PS), Perret François (Les Vert-e-s), Tissot Nathalie (Les Vert-e-s), Vaucher Alain (PLR), Zender Lara (POP).

Conseil communal : M. Thierry Brechbühler (UDC), président, M. Théo Huguenin-Elie (PS), vice-président, M. Théo Bregnard (POP), M. Jean-Daniel Jeanneret (PLR) et Mme Ilinka Guyot (Les Vert-e-s)

9^e séance du Conseil général de la Ville de La Chaux-de-Fonds

Mardi 20 mai 2025 à 19h30

à l'Hôtel de Ville

Ordre du jour

1. Introduction de la séance
2. Adoption du procès-verbal de la 7^e séance du Conseil général du 20 février 2025
3. Assermentations de MM. Pierre-Alain Borel (PS), David Houlmann (PS), Olivier Beroud (POP) nouveaux suppléants du Conseil général en remplacement de Mmes Marinette Matthey (PS), Anne Bramaud du Boucheron (PS), Blandine Boillat (POP), démissionnaires.
4. Election au Bureau d'un-e 1^{er-e} secrétaire, représentant-e du PS en remplacement de Mme Anne Bramaud du Boucheron, démissionnaire
5. Elections au sein des commissions :
 - a) Commission financière : un-e représentant-e du POP et du PS
 - b) Commission INFRUEN : un-e représentant-e du PS
 - c) Commission mobilité, espace public et stationnement : un-e représent-e du PS
6. 25.029 – Rapport du Conseil communal relatif à l'introduction d'un nouveau Statut du personnel de la Ville de La Chaux-de-Fonds
7. 25.012 – Motion du groupe des Vert-e-s, « Encourager et rendre visible une politique d'achats durable, responsable et locale », déposée le 3 février 2025 **[NON TRAITÉE]**
Amendement du groupe PLR, « Précision et correction sur le terme de durabilité », déposé le 12 février 2025
8. 25.014 – Question du groupe PVL relative à la mise en conformité des parkings communaux, déposée le 17 février 2025 **[NON TRAITÉE]**
9. 25.015 – Motion du groupe PVL, « Une navette électrique pour rapprocher les parkings d'échange du cœur de la ville », déposée le 17 février 2025 **[NON TRAITÉE]**

10. 25.022 – Motion du groupe des Vert-e-s, « Mise en place de stationnements vélo sécurisés au domicile (box) », déposée le 26 mars 2025 **[NON TRAITÉE]**
11. 25.024 – Interpellation du groupe PVL, « Affichage politique gratuit F4 », déposée le 31 mars 2025 **[NON TRAITÉE]**
12. 25.025 – Interpellation du groupe PLR, « Pénurie de pédiatres à La Chaux-de-Fonds », déposée le 2 avril 2025 **[NON TRAITÉE]**
13. 25.026 – Interpellation du groupe PLR, « Projet de parc photovoltaïque au sol sur cinq hectares au nord de l'aéroport, une honte ! », déposée le 2 avril 2025 **[NON TRAITÉE]**

Béatrice Thiémard-Clémentz
présidente du Conseil général

OBJETS DÉPOSÉS APRÈS L'ENVOI DE L'ORDRE DU JOUR

- 25.033 – **Question** du groupe POP intitulée « Îlot vert et encombrement de l'espace public », déposée le 15.05.2025
- 25.034 – **Motion** du groupe PVL intitulée « Un espace de liberté pour les chiens à La Chaux-de-Fonds », déposée le 19.05.2025
- 25.035 – **Motion** du groupe UDC intitulée « Anciens abattoirs – Louons des locaux fonctionnels ! », déposée le 19.05.2025

Amendements et postulat liés au rapport 25.029 du Conseil communal relatif à l'introduction d'un nouveau Statut du personnel de la Ville de La Chaux-de-Fonds :

- **Amendement** n° 1 du groupe POP proposant l'ajout d'un alinéa à l'art. 6 concernant la reconnaissance des partenaires sociaux.
- **Amendement** n° 2 du groupe POP proposant un ajout à l'al. 2 de l'art. 10 concernant les indemnités pour les contrats de droit privé.
- **Amendement** n° 3 du groupe POP portant sur une modification de l'art. 11 concernant la période d'essai.
- **Amendement** du Conseil communal proposant une précision à l'art. 42 al. 1 concernant les congés spéciaux.
- **Amendement** PLR - Le Centre n° 1 portant sur une modification de l'art. 43 al. 1 concernant les congés usuels.
- **Amendement** PLR - Le Centre n° 2 portant sur une modification de l'art. 45, al. 1 et 3 concernant les jours fériés.
- **Amendement** PLR - Le Centre n° 3 portant sur une modification des art. 61, 62 et 63 relatifs à la retraite.
- **Amendement** du groupe PVL n° 1 portant sur une modification des art. 61, 62 et 63 relatifs à la retraite.
- 25.037 – **Postulat** des groupes PLR – Le Centre – PVL « Âge de la retraite du personnel communal », déposé le 20.05.2025.

AVEC DEMANDE D'URGENCE

- 25.032 – **Motion** du groupe socialiste intitulée « Pignon sur piscine », déposée le 14.05.2025

Introduction de la séance

Mme Béatrice Thiémond-Clémentz, présidente :

- Je vous informe de la liste des objets qui ont été déposés après l'envoi de l'ordre du jour :

- Concernant le rapport 25.029 relatif au projet de Statut du personnel, nous avons reçu les amendements suivants, que je cite selon l'ordre dans lequel ils seront traités, c'est-à-dire l'ordre des articles du règlement :
 - o l'amendement n° 1 du groupe POP qui propose l'ajout d'un alinéa à l'art. 6 concernant la reconnaissance des partenaires sociaux,
 - o l'amendement n° 2 du groupe POP qui propose un ajout à l'al. 2 de l'art. 10 concernant les indemnités pour les contrats de droit privé,
 - o l'amendement n° 3 du groupe POP qui propose une modification de l'art. 11 concernant la période d'essai,
 - o l'amendement du Conseil communal qui propose une précision à l'art. 42 concernant les congés spéciaux,
 - o l'amendement PLR/Le Centre n° 1 qui propose une modification à l'art. 43 al. 1 concernant les congés usuels,
 - o l'amendement PLR/Le Centre n° 2 qui propose une modification à l'art. 45, al. 1 et 3 concernant les jours fériés,
 - o l'amendement PLR/Le Centre n° 3 qui propose une modification aux art. 61, 62 et 63 concernant la retraite,
 - o l'amendement du groupe vert/libéral qui propose une modification aux art. 61, 62 et 63 concernant la retraite.

Concernant les autres objets qui ont été déposés, la liste est la suivante :

- la motion 25.032 du groupe socialiste intitulée « Pignon sur piscine » ; cette motion est munie d'une demande d'urgence,
- la question 25.033 du groupe POP intitulée « Îlot vert et encombrement de l'espace public »,
- la motion 25.034 du groupe PVL intitulée « Un espace de liberté pour les chiens à La Chaux-de-Fonds »,
- la motion 25.035 du groupe UDC intitulée « Anciens abattoirs, louons des locaux fonctionnels ».

L'ensemble des objets déposés ont été imprimés et distribués sur les pupitres. Les amendements seront traités dans le cadre de la discussion de

détail du rapport. La motion urgente sera traitée après le rapport, et les autres objets prennent place à la suite de l'ordre du jour.

Adoption du procès-verbal de la 7^e séance du Conseil général du 20 février 2025

Le procès-verbal n'appelant pas de remarque particulière et ne faisant l'objet d'aucune opposition, il est considéré comme adopté.

Assermentations

La présidente, **Mme Béatrice Thiémarclémentz**, procède à l'assermentation de trois nouveaux membres suppléants du Conseil général, M. Pierre-Alain Borel, PS, M. David Houlmann, PS, et M. Olivier Beroud, POP, en remplacement de Mme Laure Houlmann, Mme Monique Gagnebin et M. Mourad Crevoisier, élus conseillers généraux.

Election au Bureau d'un-e 1^{er-e} secrétaire, représentant-e du PS

Par la voix de Mme Carmen Brossard, le groupe socialiste propose M. Laurent Duding.

Cette candidature n'étant pas combattue, et sans autre proposition, M. Laurent Duding est élu tacitement. Il prend place sur le perchoir.

Élections au sein des commissions

La présidente, **Mme Béatrice Thiémarclémentz**, informe d'un complément à l'ordre du jour au point 5 b) : un-e représentant-e du groupe PS et un-e représentant-e du groupe PLR doivent être nommé-e-s au sein de la Commission INFRUEN.

Commission financière

M. Pierre-Alain Borel (PS) est proposé en remplacement de Mme Anne Bramaud du Boucheron, démissionnaire.

Mme Mathilde Reverchon Hans-Moëvi (POP) est proposée en remplacement de M. Karim Boukhris.

Ces propositions n'étant pas combattues, les candidat-e-s sont élu-e-s tacitement au sein de la Commission financière.

Commission INFRUEN

M. Pierre-Alain Borel (PS) est proposé en remplacement de Mme Anne Bramaud du Boucheron, démissionnaire.

M. Benjamin Graf (PLR) est proposé en remplacement de M. Christophe Ummel.

Ces propositions n'étant pas combattues, les candidats sont élus tacitement au sein de la Commission INFRUEN.

Commission mobilité, espace public et stationnement

M. David Houlmann (PS) est proposé en remplacement de Mme Marinette Matthey, démissionnaire.

Cette proposition n'étant pas combattue, M. David Houlmann est élu tacitement au sein de la Commission mobilité, espace public et stationnement.

24.029

Rapport du Conseil communal

relatif à l'introduction d'un nouveau Statut du personnel de la Ville de La Chaux-de-Fonds

du 30 avril 2025

au Conseil général

de la Ville de La Chaux-de-Fonds

Madame la Présidente,
Mesdames, Messieurs,

Introduction

Dans un contexte en constante évolution, il est impératif de réformer nos statuts et règlements du personnel de l'administration communale, vieillissants, qui datent de 1986. En tant que collectivité publique, nous avons le devoir de montrer l'exemple, de promouvoir l'égalité, l'inclusivité, et de garantir un cadre de travail sécurisant où chaque personne peut évoluer dans le respect des uns et des autres. En continuant de moderniser les conditions de travail et en restant attentive à l'évolution des modes de vie, la Ville de La Chaux-de-Fonds renforce encore son attractivité en tant qu'employeur, notamment en favorisant une meilleure conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle.

Actuellement la réglementation est répartie dans 80 textes. Ce manque de transparence et d'accessibilité peut entraîner une méconnaissance par le personnel de la commune de certains de ses devoirs et obligations, mais aussi de ses droits.

Le présent rapport propose les ajustements nécessaires pour garantir un environnement de travail dynamique et équitable. Le règlement général pour le personnel de l'administration communale (ci-après RGPA) est modernisé et simplifié. Il apporte une clarification et une uniformisation des textes actuels, en visant à renforcer la lisibilité des règles.

Vous trouverez dans le rapport la présentation des motivations, des objectifs et des implications de la refonte du statut du personnel communal. Il synthétise les principales modifications, le processus de consultation et les prochaines étapes avant son adoption et mise en application prévue au 1^{er} janvier 2026.

Contexte et objectifs de la réforme

La raison d'une réforme

Le statut du personnel actuel présente plusieurs limites :

- Une réglementation éparse (plus de 80 textes normatifs), rendant difficile l'accès aux droits et obligations des employé-e-s.
- Un manque de clarté dans la répartition des compétences entre le Conseil communal et le Conseil général.
- Une absence d'adaptation aux évolutions du monde du travail (télétravail, conciliation vie professionnelle/vie privée, égalité des chances).

Buts

- **Simplification et clarté** : consolidation des textes en un statut et un règlement d'application.
- **Modernisation** : intégration des principes actuels de gestion des ressources humaines.
- **Attractivité** : amélioration des conditions de travail pour attirer et fidéliser le personnel.

Organisation du projet

Création d'un groupe de projet et d'un COPIL avec une délégation du Conseil Communal

Le groupe de travail était composé comme suit :

- deux membres de l'exécutif, soit le chef du dicastère de l'économie, des finances, de l'action sociale et de l'informatique (DEFASI), la cheffe du dicastère de la jeunesse, des espaces publics et des ressources humaines (DJEPR). Dans la précédente législature, le chef du dicastère des ressources humaines, des espaces publics, des énergies et de la sécurité (DREPES).
- la cheffe du Service des ressources humaines.

- le responsable des Affaires juridiques.
- une docteure en droit spécialisée dans la fonction publique.

Un avocat-conseil externe a également été chargé de la relecture attentive du Statut et de son Règlement d'application avant l'envoi des textes à votre Autorité. De légères modifications ont été apportées aux avant-projets présentés à la Commission financière sur la base de ses propositions.

Travail itératif

Ce projet a été mené en collaboration avec le Syndicat des services publics (SSP) et la Commission financière.

Le SSP a transmis l'ensemble de ses revendications avant le début de la rédaction des nouveaux textes (séance d'information et de consultation organisée par le SSP en février 2022 pour associer le personnel à cette réforme). Des négociations ont ensuite été menées pour chacun des chapitres. Chaque itération a permis d'affiner, ajuster et optimiser progressivement le projet jusqu'à trouver des améliorations des conditions de travail, tout en tenant compte des réalités actuelles.

En d'autres termes, les partenaires sociaux de la Ville de La Chaux-de-Fonds ont eu l'occasion de se réunir à plusieurs reprises, de discuter, de négocier différents aspects du nouveau Statut et de son Règlement d'application. Les textes qui sont aujourd'hui présentés à votre Conseil sont donc le fruit d'une véritable et étroite collaboration avec les partenaires sociaux. Le Conseil communal remercie ces derniers pour leurs remarques pertinentes et les compléments qu'ils ont pu apporter au travail de rédaction.

Par ailleurs, les membres de la Commission financière ont été consulté-e-s lors de deux séances extraordinaires dans le but de présenter l'avant-projet (une séance consacrée aux chapitres 1 à 4 et une séance consacrée aux chapitres 5 à 8). Les membres de la Commission ont ainsi reçu à titre confidentiel l'avant-projet (Statut et Règlement). Les séances avec la Commission financière se sont tenues les 18 octobre 2023 et 3 février 2025, en présence du Conseil communal in corpore et du groupe de travail qui ont répondu aux différentes interrogations des membres. Les demandes de modification émanant de ces rencontres ont été intégrées. Lors de sa séance ordinaire qui s'est tenue le 24 mars 2025, le présent rapport a été soumis à la Commission financière pour préavis.

Objectifs poursuivis par la révision

- Simplification de la structure réglementaire et lisibilité améliorée.
- Clarification de l'autorité.
- Mise à jour et modernisation.

Simplification de la structure réglementaire et lisibilité améliorée

Dans la structure actuelle, on retrouve le règlement pour le personnel (RGPA), des arrêtés et des directives. On ne compte pas moins de 85 textes pour régir les droits et obligations du personnel communal. À cela s'ajoutent bien entendu les règles issues des législations fédérale et cantonale, qui s'appliquent quoi qu'il en soit (AVS, LPP, etc.).

Cela favorise les redondances, voire des contradictions entre les dispositions, mais cela rend surtout la lecture de celles-ci opaque et contribue à un sentiment de complexité autour de la réglementation.

La nouvelle structure proposée permet de contenir toutes les dispositions relatives au personnel en huit chapitres.

Statut et règlement : chapitres

Chapitre 1	Dispositions générales
Chapitre 2	Création des rapports de service
Chapitre 3	Obligations de l'employé-e
Chapitre 4	Droits de l'employé-e
Chapitre 5	Organisation du travail
Chapitre 6	Traitement, allocations et indemnités
Chapitre 7	Cessation des rapports de service
Chapitre 8	Dispositions finales et transitoires

Clarification de l'autorité

Dans la structure actuelle, les objets traités émanent tantôt du Conseil général, tantôt du Conseil communal, sans que l'on sache toujours bien qui est l'autorité compétente. Une répartition plus claire des compétences entre le Conseil général et le Conseil communal est nécessaire.

Vous trouvez ci-dessous la nouvelle forme proposée :

Libellé de document	Description	Autorité compétente
Statut du personnel	Document faîtier qui régit le cadre général des conditions de travail du personnel communal	Conseil général
Règlement d'application	Mise en application des principes édictés dans le Statut du personnel	Conseil communal
Processus centraux	Guides des bonnes pratiques et détails d'application à disposition sur le site intranet	Conseil communal et services centraux

Cette répartition correspond de surcroît à la pratique actuelle de la Ville de La Chaux-de-Fonds, puisque de nombreux aspects de la relation entre l'employé-e et l'administration sont réglés par des arrêtés ou des règlements qui sont de la compétence du Conseil communal.

Mise à jour et modernisation

Un travail de modernisation, d'harmonisation et d'égalité de traitement a été effectué.

Il s'agit également de supprimer les redondances, de regrouper des articles de domaines proches et de renforcer certaines notions ou principes.

On peut citer notamment de nouvelles protections (lutte contre le harcèlement, droit à la déconnexion, reconnaissance du télétravail), des congés améliorés (congé pour proche aidant, clarification des absences, etc.), une revisite du catalogue de sanctions, une clarification des modalités de cessation de service (harmonisation des délais de préavis et des indemnisations).

Après ces remarques introductives, les nouveautés du Statut sont présentées ci-après en quelques points.

Les principales nouveautés

L'ancien règlement général pour le personnel de l'administration communale (RGPA), du 10 novembre 1986, sera remplacé par le Statut du personnel de la Ville de La Chaux-de-Fonds et son Règlement d'application.

En ce qui concerne le Règlement d'application du nouveau statut, il ne fait pas l'objet du présent rapport étant donné que son contenu est de la compétence du Conseil Communal. Il est néanmoins annexé afin de fournir une vue d'ensemble sur les dispositions d'exécution de la nouvelle réglementation. Le Conseil communal souhaite insister sur le fait que le Règlement d'application ne débouche pas sur une révolution. Les plus grands changements figurent dans le Statut. Pour le Règlement, il s'agit en grande partie d'un travail de compilation des normes existant dans les différents arrêtés, règlements ou dans l'ancien RGPA.

Dans le tableau qui suit vous trouvez, classée par chapitre, la liste des principales modifications et nouveautés par rapport aux conditions cadres existantes.

Chapitre 1	Dispositions générales ✓ Clarification de l'objet, du but et du champ d'application du Statut et Règlement d'application. ✓ Modernisation et uniformisation de la terminologie pour le personnel (statut d'« employé-e » pour toutes et tous). ✓ Utilisation de l'écriture inclusive tant dans le Statut que dans le Règlement d'application. ✓ Ancrage d'une politique du personnel plus moderne et inclusive (p. ex. favorisation de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, promotion de l'égalité des chances et de traitement, encouragement du développement personnel, etc.). ✓ Ancrage du rôle du Service des ressources humaines. ✓ Renforcement du rôle des partenaires sociaux (reconnaissance formelle du SSP-RN comme partenaire social).
Chapitre 2	Création des rapports de service ✓ Renforcement et transparence des processus de recrutement. ✓ Améliorations dans les formes d'engagement (nomination pour toutes et tous les employé-e-s et suppression des contrats de droit public). ✓ Engagements de durée indéterminée favorisés.

	✓ Limitation des contrats de droit privé : usage exceptionnel pour des cas particuliers (p. ex. remplacements temporaires et tâches de durée limitée). ✓ Clarification et harmonisation de la période d'essai (prolongation possible à l'avantage de l'employé-e).
Chapitre 3	Obligations de l'employé-e ✓ Rappel des devoirs généraux et clarification de certaines obligations (p. ex. secret de fonction, prestation de serment, instruments de travail, etc.). ✓ Amélioration de la prise en considération d'une activité accessoire (soumise à une simple annonce et autorisation). ✓ Améliorations concernant la prise en compte d'une charge publique (consacrée dans les textes). ✓ Ancrage d'un article sur la déposition en justice. ✓ Protection en cas de dénonciation. ✓ Ancrage d'un article sur les inventions et le droit d'auteur.
Chapitre 4	Droits de l'employé-e ✓ Consécration d'articles sur la protection de la personnalité de l'employé-e. ✓ Renforcement de la politique en la matière (prévention accrue contre le harcèlement ; prohibition de toute forme de discrimination ainsi que de harcèlement psychologique ou sexuel). ✓ Renforcement de la protection des données des employé-e-s. ✓ Renforcement de la prévention contre les atteintes à la santé ainsi que sa protection. ✓ Ancrage d'un droit de déconnexion (afin que les employé-e-s ne soient pas sollicité-e-s pendant des périodes de congé ou de repos). ✓ Renforcement du droit de représentation et d'association (garanties et informations). ✓ Amélioration des articles sur le développement personnel (entretiens réguliers), la formation et le perfectionnement professionnel. ✓ Consécration dans le Statut du droit au traitement (même si cet aspect fait l'objet d'une réglementation à part), ainsi que du droit aux vacances. ✓ Ancrage d'une disposition sur le certificat de travail (reprenant les mêmes droits que dans le secteur privé), améliorant ainsi la transparence.
Chapitre 5	Organisation du travail ✓ Clarification de notions en lien avec l'organisation et l'aménagement du temps de travail (durée, horaires, heures supplémentaires, etc.).

	✓ Conservation des acquis en matière de vacances et clarification de la prise des vacances pour les personnes dispensées du timbrage (cadres). ✓ Amélioration de certains congés spéciaux : amélioration et ouverture du congé paternité qui pourrait être pris par l'autre parent (modernisation avec le concept de « congé de l'autre parent »). ✓ Ancrage du congé pour prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé et de la prise en charge d'un proche atteint dans sa santé (aligné au secteur privé). ✓ Nouveau congé en cas de décès de la mère le jour de l'accouchement (au même titre qu'en droit privé). ✓ Clarifications pour la prise du congé maternité et possibilité de partager l'excédent de 14 semaines si le couple de parents est au service de l'Administration communale. ✓ Améliorations et clarifications concernant l'allaitement (aménagements au même titre qu'en droit privé). ✓ Amélioration des droits pendant la grossesse, plus de réduction du congé maternité en cas d'absence de la femme enceinte. ✓ Clarification du congé non seulement en cas de service militaire, mais aussi de protection civile ou de service civil. ✓ Clarification des congés payés pour l'exercice d'une charge publique. ✓ Ancrage des congés « Jeunesse + Sport ». ✓ Améliorations pour certains congés usuels (inclusion du partenariat enregistré). ✓ Ancrage de la possibilité de prendre des congés non payés dans certains cas. ✓ Nouveau congé-jeunesse (aux mêmes conditions que le droit privé). ✓ Clarification pour les jours fériés. ✓ Clarifications dans les modalités des prises de congés pour une meilleure transparence et uniformisation. ✓ Conservation des acquis en matière de télétravail (reprise et clarification sur la directive existante).
Chapitre 6	Traitement, allocations et indemnités ✓ Rappel que la politique salariale est traitée dans une réglementation spécifique. ✓ Ancrage d'un droit à un 13^e salaire. ✓ Clarification du droit au traitement en cas de maladie et en cas d'accident ou de maladie professionnelle. ✓ Ancrage du droit à une prime de fidélité récompensant le nombre d'années passées à la Ville. ✓ Ancrage du droit à des allocations complémentaires et à d'autres indemnités.

	✓ Améliorations sur certaines indemnités et compensations pour travaux particuliers. ✓ Révision et amélioration de certaines indemnités forfaitaires (SEP, travaux variables et ponctuels). ✓ Consécration du principe d'indexation pour certaines indemnités. ✓ Amélioration et clarification pour certains frais. ✓ Reprise des acquis pour les frais de déplacement et la mobilité (plan de mobilité).
Chapitre 7	Cessation des rapports de travail ✓ Clarification des causes de cessation des rapports de service. ✓ Liste des causes et explications détaillées pour chaque article. ✓ Amélioration et clarification des dispositions sur la retraite (retraite anticipée, allocation pour retraite anticipée et intégration d'une reconnaissance pour la pénibilité (fonctions pénibles)). ✓ Clarification du cas de l'invalidité et de l'incapacité amenant à une fin des rapports de service. ✓ Ancrage d'une nouvelle disposition sur les possibilités de résiliation d'un commun accord. ✓ Amélioration des conditions lors d'une suppression de fonction et engagement de l'autorité à prendre toutes mesures utiles dans ces cas. ✓ Ancrage d'une indemnisation en cas de suppression de fonction et responsabilisation accrue de l'autorité pour éviter ces situations. ✓ Amélioration au niveau des délais de congé par un aménagement favorable à l'employé-e avec un délai plus court pour démissionner. ✓ Amélioration de la distinction quant aux motifs (fondés) ou justes motifs (reprise de la terminologie du droit privé). ✓ Clarification et possibilité de libérer l'employé-e de travailler. ✓ Amélioration quant aux éventuels transferts dans une autre collectivité publique ou entité (avec consultation des partenaires sociaux). ✓ Amélioration du droit disciplinaire (seules deux mesures sont conservées) et des procédures liées à celui-ci : consécration d'un article à ce sujet.
Chapitre 8	Dispositions finales et transitoires ✓ Clarification du droit en vigueur qui devrait être abrogé. ✓ Rappel des éventuels droits transitoires. ✓ Clause sur l'entrée en vigueur.

Commentaires du nouveau Statut du personnel

Vous trouvez en annexe une version commentée du nouveau Statut du personnel de la Ville de La Chaux-de-Fonds. Cette version fait l'objet d'un commentaire article par article des nouvelles dispositions. Les nouveautés font l'objet de davantage d'explications que les articles se limitant à reprendre les acquis des dispositions actuelles. Lorsque cela est possible, des renvois à l'ancien texte sont effectués afin de permettre une comparaison entre les anciennes et les nouvelles dispositions.

Calendrier de mise en place

Juin 2025	Présentation aux chef-fe-s de service et aux cadres
Août 2025	Information aux employé-e-s
Automne-hiver 2025	Adaptation des documents, finalisation des processus centraux
1^{er} janvier 2026	Entrée en vigueur du nouveau Statut/Règlement

Préavis de la commission

Ce rapport a été soumis à la commission financière, lors de sa séance du 24 mars 2025, qui l'a préavisé favorablement, avec 8 voix pour, 0 contre et 7 abstentions.

Conformité au programme de législature

Le présent rapport s'inscrit dans les lignes fixées par le programme de législature 2024-2028, comme le relève le chapitre "Une ville accueillante et accessible". La Ville de La Chaux-de-Fonds doit se positionner comme un employeur innovant, attractif et soucieux de ses collaboratrices et collaborateurs.

Conséquences sur les finances

Le travail de recensement des textes actuels, d'analyse et de rédaction du nouveau statut a fait l'objet de crédits du Conseil communal pour un montant total de dépenses de CHF 91'251.65.

La nouvelle réglementation proposée veille à un équilibre global en regard de la réglementation actuelle qui a guidé les propositions effectuées.

À long terme, une optimisation est visée (réduction du turnover, augmentation des candidatures, diminution du taux d'absentéisme, etc.).

Conséquences sur les ressources humaines

Les conséquences seront bien entendues globales et font l'objet du présent rapport. L'adoption de ce nouveau cadre réglementaire est essentielle pour renforcer l'efficacité, la modernité et l'attractivité de l'administration communale.

Cela étant, la dotation du personnel communal n'est pas impactée par ce rapport.

Collaboration intercommunale

La Ville du Locle avait procédé il y a une douzaine d'années au même exercice de modernisation et de clarification de ses dispositions en matière de ressources humaines, se concrétisant dans le *Statut du personnel de la Ville du Locle*, du 20 mars 2012 (entré en vigueur au 1^{er} juillet 2012). Outre les similarités de la démarche, notre Ville a fait appel pour renforcer le groupe de travail précisément à la même juriste spécialisée en droit de la fonction publique (entre-temps devenue l'autrice d'une thèse de doctorat intitulée *Les influences du droit privé du travail sur le droit de la fonction publique*). Une rencontre a également été organisée entre le groupe de travail et l'actuel chef du service des ressources humaines de la Ville du Locle, afin de profiter de l'expérience acquise pendant plus d'une décennie avec des dispositions structurées d'une manière qui a inspiré notre projet.

Au cours des travaux de rédaction, il a également été fait référence à plusieurs reprises aux réglementations d'autres communes (le plus souvent la Ville de Neuchâtel, dont le récent *Statut du personnel communal* date du 25 octobre 2021) à titre de droit comparé, ainsi que pour y rechercher une formulation particulière ou des données de comparaison.

Liens avec le projet Capitale culturelle

Un cadre administratif modernisé facilite la mise en œuvre de projets d'envergure comme Capitale culturelle suisse, en rendant l'Administration plus agile et réactive face aux besoins spécifiques d'un événement d'envergure nationale.

Un personnel mieux encadré, motivé et disposant de conditions de travail optimales sera plus à même de soutenir activement les initiatives culturelles.

Éléments relatifs au développement durable

a) Aspect environnemental

La nouvelle réglementation cherche à favoriser un fonctionnement plus écologique de l'administration (optimisation des déplacements, économie d'énergie, etc.).

b) Aspect social

La révision vise à moderniser et à améliorer les conditions de travail du personnel de la Ville, les rendant plus attractives et adaptées aux réalités actuelles. Le nouveau Statut améliore notamment l'équité, le bien-être au travail et la diversité. Un personnel mieux encadré, motivé et disposant de conditions de travail optimales sera plus à même de soutenir activement les initiatives de la Ville et de délivrer des prestations de qualité aux citoyen-ne-s. Cela a un impact social en favorisant le bien-être et l'engagement des employé-e-s, ainsi que la satisfaction des usager-ère-s.

c) Aspect économique

La nouvelle réglementation est conçue pour maintenir un équilibre global par rapport à la réglementation actuelle.

Des retombées économiques indirectes qui ne sont pas quantifiables peuvent être attendues sur l'amélioration de l'efficacité de l'administration (qualité des recrutements, turnover, etc.).

d) Conséquences en termes de rayonnement de la Ville

Le nouveau Statut améliore l'image de la Ville et son attractivité en tant qu'employeur.

Conclusion

La nécessité de moderniser le statut du personnel est une évidence, tant en raison de l'obsolescence de la réglementation actuelle que pour répondre aux attentes légitimes des employé-e-s et aux exigences contemporaines de gestion des ressources humaines.

Grâce à cette refonte, l'ensemble des dispositions relatives aux rapports de service du personnel communal est désormais consolidé en un Statut et un Règlement d'application, apportant plus de transparence, de cohérence et de flexibilité.

L'acceptation de ce projet implique une répartition claire des compétences entre le Conseil général et le Conseil communal, garantissant un cadre institutionnel équilibré. Ce nouveau Statut, fruit d'une collaboration étroite entre les partenaires sociaux, la Commission financière et les autorités

exécutives, reflète une volonté commune de modernisation et de renforcement des garanties offertes au personnel de l'administration.

Le Conseil communal est convaincu que cette mise à jour réglementaire offrira une gestion des ressources humaines plus fluide, une attractivité renforcée de la Ville en tant qu'employeur et une meilleure qualité de service public.

Ainsi, nous vous invitons, Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs, à bien vouloir accepter le nouveau Statut du personnel qui figure ci-après.

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL

Le président	La chancelière
Thierry Brechbühler	Floriane Mamie

Annexes :

- Statut du personnel en version commentée
- Règlement d'application (dans sa version de travail)

14.10

20 mai 2025	STATUT DU PERSONNEL LE CONSEIL GÉNÉRAL DE LA VILLE DE LA CHAUX-DE-FONDS Vu la loi sur les communes (LCo), du 21 décembre 1964; Vu l'article 156 du Règlement général, du 2 juillet 2019; Sur la proposition du Conseil communal, arrête :
CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES	
Objet et but	Article premier Le présent Statut fixe les principes de la politique et de la gestion du personnel de la Ville de La Chaux-de-Fonds (ci-après : la Ville), ainsi que ses droits et ses obligations.
Champ d'application	Art. 2 ¹ Le présent Statut s'applique à l'ensemble du personnel engagé au service de la Ville, sous réserve de dispositions spéciales. ² Il ne s'applique pas au corps enseignant, dont le statut est déterminé par la législation cantonale. ³ Il ne s'applique pas non plus aux stagiaires, ni aux apprenti-e-s.
Statut d'employé-e	Art. 3 Le terme d'« employé-e » désigne toute personne engagée au service de la Ville.

Politique du personnel	Art. 4 ¹ Le Conseil communal définit la politique du personnel, notamment en matière de conditions d'emploi, de formation, de développement et d'information. ² Il prend les mesures adéquates pour favoriser des relations de travail fructueuses au sein du personnel, et pour offrir au public des prestations efficaces et de qualité.
Service des ressources humaines	Art. 5 Le service des ressources humaines coordonne la mise en œuvre de la politique du personnel. Il apporte soutien et conseils.
Partenaires sociaux	Art. 6 ¹ Le Conseil communal et les organisations professionnelles du personnel collaborent afin de rechercher les solutions adéquates sur le plan général de l'administration et dans les différents services ou dicastères. ² Les questions relatives au personnel, à l'organisation générale du travail, à l'horaire de travail, à la classification des fonctions et à la grille salariale sont notamment précédées de consultations paritaires. ³ L'employé-e peut librement s'adresser à un partenaire social (syndicat) et y adhérer. ⁴ La Ville veille au respect de la liberté syndicale de ses employé-e-s.

CHAPITRE 2 : CRÉATION DES RAPPORTS DE SERVICE	
Processus de recrutement	Art. 7 ¹ Lorsqu'un poste est à pourvoir ou à repourvoir, une mise au concours est ouverte. ² La mise au concours peut être externe ou restreinte au personnel déjà occupé au service de la Ville. À qualités égales, le personnel en fonction a la préférence. ³ En cas de promotion ou de mobilité interne, l'autorité peut procéder à un engagement par voie d'appel.
Conditions d'engagement	Art. 8 ¹ Peuvent être engagées au service de la Ville les personnes domiciliées en Suisse qui : a) ont l'exercice des droits civils, sous réserve de l'engagement des mineurs ; b) n'ont pas été déclarées incapables de remplir une charge ou une fonction officielle par décision d'une autorité judiciaire. ² Le Conseil communal peut, pour certains domaines et fonctions, fixer des conditions d'engagement spécifiques et exiger des documents attestant qu'elles sont remplies.
Autorité d'engagement	Art. 9 Le Conseil communal est l'autorité d'engagement, sous réserve de dispositions spéciales.
Forme et nature de l'engagement	Art. 10 ¹ En principe, l'engagement se fait par décision écrite de l'autorité compétente.

	² L'autorité peut exceptionnellement engager du personnel par contrat de droit privé, notamment pour l'exécution de tâches à durée limitée ou pour assurer un remplacement temporaire.
Période d'essai	Art. 11 ¹ L'employé-e est initialement engagé-e pour une période d'essai de douze mois. ² La période d'essai peut être prolongée de douze mois au plus. Exceptionnellement, elle peut être abrégée ou supprimée selon les circonstances. ³ L'employé-e n'a pas un droit à être nommé-e ou engagé-e d'une autre manière. La fin de l'engagement durant la période d'essai peut survenir pour des raisons d'opportunité. ⁴ L'autorité compétente statue librement. Elle rend une décision par laquelle elle détermine si l'employé-e est nommé-e, si la période d'essai est prolongée, ou si elle met fin à l'engagement. Dans ce dernier cas, elle respecte un délai de préavis d'un mois pour la fin d'un mois.
Durée de l'engagement	Art. 12 ¹ Après la période d'essai, l'employé-e est nommé-e pour une durée indéterminée. ² Dans des cas exceptionnels, l'autorité d'engagement peut fixer une durée déterminée.

CHAPITRE 3 : OBLIGATIONS DE L'EMPLOYÉ-E	
Devoirs généraux	Art. 13 ¹ L'employé-e accomplit son travail consciencieusement, avec diligence, professionnalisme, loyauté et fidélité à son employeur. Il/elle s'engage en toutes circonstances à servir les intérêts de la Ville et du service public. Il/elle travaille dans un esprit d'entraide, de collaboration et de respect. ² Il/elle assume personnellement son service avec efficacité, en fournissant des prestations de qualité. Il/elle se conforme à son cahier des tâches et aux instructions de ses responsables.
Activité accessoire	Art. 14 ¹ Toute activité accessoire doit être annoncée par l'employé-e et est soumise à une autorisation. ² L'employé-e n'est pas autorisé-e à exercer une activité accessoire qui : a) est inconciliable avec la fonction ; b) compromet l'accomplissement du devoir de service ; c) est incompatible avec l'organisation interne du travail ; d) nuit aux intérêts ou à la bonne réputation de la Ville. ³ Pendant les heures de travail, sauf autorisation expresse, toute occupation étrangère au service est interdite.
Charge publique	Art. 15 ¹ L'employé-e qui exerce une charge publique avant son entrée en fonction ou qui veut se porter candidat-e après son engagement doit en avertir sa hiérarchie et le

	service des ressources humaines. Ce dernier en informe le Conseil communal. ² Le Conseil communal statue sur l'exercice de la charge publique par l'employé-e. En cas d'éventuelle incompatibilité avec la fonction, il attire son attention sur les conséquences qui en découlent. ³ Il règle les absences et les congés spéciaux pour les employé-e-s occupant une charge publique.
Domiciliation	Art. 16 ¹ Les employé-e-s au service de la Ville doivent avoir leur domicile en Suisse. ² L'autorité d'engagement peut exiger d'un-e employé-e la domiciliation dans un lieu ou une région déterminés, si l'accomplissement de l'activité professionnelle le requiert. Le Conseil communal détermine les fonctions et les circonstances dans lesquelles un intérêt public ou la nature particulière du poste l'imposent. ³ Le Conseil communal peut également exiger des employé-e-s dont la fonction requiert une relation étroite avec la population l'élection de domicile sur le territoire de la commune.
Examen médical	Art. 17 ¹ Sous réserve des dispositions concernant la protection de la personnalité, l'autorité d'engagement peut exiger que l'employé-e se soumette à un examen médical si un motif pertinent le justifie. ² Il peut également être demandé à l'employé-e, sur proposition du service des ressources humaines, de se soumettre à l'examen d'un médecin-conseil désigné par le Conseil communal.
Prestation de serment	Art. 18 Le Conseil communal établit la liste des fonctions soumises à prestation de serment. Il édicte les

	formalités relatives à cette assermentation dans le Règlement du personnel.
Secret de fonction	Art. 19 ¹ Il est interdit à l'employé-e de divulguer des faits dont il/elle a eu connaissance dans l'accomplissement de son travail et qui doivent rester secrets en raison de leur nature, des circonstances ou d'instructions spéciales. ² Dans les mêmes limites, il lui est également interdit de communiquer à des tiers ou de conserver en dehors des besoins du service, en original ou en copie, des documents de service. ³ Ces obligations subsistent même après la fin des rapports de service.
Déposition en justice	Art. 20 ¹ L'employé-e ne peut déposer en justice sur des faits dont il/elle a eu connaissance dans l'exécution de son travail qu'avec l'autorisation du Conseil communal. Cette autorisation demeure nécessaire après la cessation des rapports de service. ² L'autorisation ne peut être refusée que si un intérêt public prépondérant l'exige. ³ Les mêmes règles s'appliquent à la production en justice de pièces officielles et à la remise d'attestations.
Dénonciation et protection	Art. 21 ¹ Les supérieur-e-s hiérarchiques sont tenu-e-s de signaler à l'autorité dont ils ou elles relèvent les faits punissables, ou préjudiciables aux intérêts de la Ville, commis par leurs subordonné-e-s dans l'accomplissement de leurs fonctions. ² L'employé-e qui reçoit la directive d'effectuer un acte manifestement contraire au droit a le devoir de saisir sa hiérarchie pour l'en informer, respectivement le/la directeur/directrice du dicastère concerné, à défaut le Conseil communal.

	³ L'employé-e qui acquiert dans l'exercice de son activité la connaissance d'une infraction doit en informer sa hiérarchie, qui décide des suites à donner. ⁴ L'employé-e qui fait l'objet d'une poursuite pour un crime ou un délit susceptible de porter préjudice à l'activité de l'employeur en informe sa hiérarchie, à moins que l'infraction ne soit de peu de gravité et sans rapport avec la fonction exercée. ⁵ Les obligations de dénoncer prévues par d'autres lois demeurent réservées. ⁶ Nul ne doit subir un désavantage sur le plan professionnel pour avoir, de bonne foi, dénoncé une infraction, annoncé une irrégularité ou déposé comme témoin.
Interdiction de recevoir des avantages	Art. 22 ¹ Il est interdit à l'employé-e de solliciter, de se faire promettre ou d'accepter, pour soi ou pour autrui, des dons et des avantages en rapport avec l'exécution de son travail. Les dispositions du Code pénal sont en outre réservées. ² Il lui est notamment interdit de bénéficier d'un intérêt financier, ou de toute autre nature, lors de soumissions, adjudications et délivrance d'autorisations.
Instruments de travail	Art. 23 ¹ L'employé-e utilise avec soin le matériel et les instruments de travail mis à disposition par l'employeur pour exercer son activité. ² Le Conseil communal détermine les limites dans lesquelles ces instruments peuvent être utilisés à des fins personnelles. ³ L'employé-e doit permettre à sa hiérarchie d'accéder aux documents professionnels. ⁴ Le Conseil communal édicte les dispositions réglant l'utilisation des ressources.

Inventions et droit d'auteur	Art. 24 1 Les dispositions du droit civil s'appliquent aux inventions faites par l'employé-e dans l'accomplissement de sa fonction. 2 La Ville est seule autorisée à exercer les droits exclusifs d'utilisation sur les créations soumises au droit d'auteur faites par l'employé-e dans l'accomplissement de sa fonction.
Logement de fonction	Art. 25 Lorsque les besoins du service l'exigent, l'employé-e peut être tenu-e d'occuper le logement que lui assigne l'autorité d'engagement.
Vêtements de travail	Art. 26 Selon la fonction occupée, l'employé-e est tenu-e de porter des vêtements de travail particuliers ou des équipements de protection individuelle (EPI).
Responsabilité civile et pénale	Art. 27 1 La responsabilité civile de l'employé-e est régie par les dispositions de la législation cantonale sur la responsabilité des collectivités publiques et de leurs agents. 2 La responsabilité pénale de l'employé-e est régie par les dispositions des lois pénales fédérales et cantonales.

CHAPITRE 4 : DROITS DE L'EMPLOYÉ-E	
Protection de la personnalité	Art. 28 ¹ La Ville assure la protection de la personnalité et de la santé de son personnel. ² Dans ce cadre, elle prend les mesures nécessaires pour : a) empêcher toute forme de harcèlement ou de discrimination ; b) assurer la protection des données personnelles ; c) prévenir les accidents et les maladies professionnelles, ainsi que protéger la santé ; d) veiller à la protection des employé-e-s contre les menaces ou les attaques en lien avec l'exercice de leur mission.
Droit de déconnexion	Art. 29 ¹ Afin de préserver un équilibre entre vies privée et professionnelle, l'employé-e a un droit de déconnexion en dehors de son temps de travail. ² Il/elle ne doit pas être sollicité-e pendant ses périodes de repos et de congés, sauf circonstances extraordinaires. La Ville veille au respect de bonnes pratiques.
Droit de représentation et d'association	Art. 30 ¹ Les employé-e-s, par l'intermédiaire des partenaires sociaux, ont le droit de se faire représenter auprès de l'autorité communale. ² Le droit de représentation et d'association du personnel est garanti dans les limites du droit fédéral et cantonal.

	³ Les employé-e-s reçoivent régulièrement des informations sur les dispositions concernant le personnel prises par le Conseil communal.
Entretien de développement personnel	Art. 31 ¹ L'employé-e a régulièrement un entretien de développement personnel avec sa hiérarchie. ² L'entretien porte sur le bilan de la période écoulée en matière de prestations, de connaissances, de compétences, d'efficacité et de comportement au travail. ³ Il sert également à déterminer les objectifs et les attentes pour la période à venir, ainsi que les éventuelles mesures d'accompagnement nécessaires, notamment la formation.
Formation et perfectionnement professionnel	Art. 32 ¹ Le Conseil communal met en place une politique qui favorise la formation continue. ² Il prévoit les conditions de formation et de perfectionnement professionnel, ainsi que les cas où un-e employé-e peut être astreint-e à suivre des cours. Il réglemente la procédure d'inscription et les autres modalités.
Droit aux vacances	Art. 33 ¹ L'employé-e a droit à des vacances annuelles payées. ² Les vacances doivent permettre à l'employé-e de se reposer, de maintenir son équilibre personnel et de prendre de la distance à l'égard de ses obligations professionnelles. ³ La période durant laquelle les vacances sont prises est en principe fixée d'entente avec la Ville, qui doit tenir compte dans la mesure du possible des besoins de l'employé-e.

Certificat de travail	Art. 34 ¹ L'employé-e peut demander en tout temps un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de ses prestations, son comportement et ses aptitudes. ² A la demande expresse de l'employé-e, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de service. ³ Ces documents sont établis par le service des ressources humaines en collaboration avec le ou la supérieur-e hiérarchique de l'employé-e.
------------------------------	--

CHAPITRE 5 : ORGANISATION DU TRAVAIL	
Aménagement du travail	Art. 35 ¹ Le Conseil communal règle l'organisation du travail. ² Il encourage les formes d'aménagement du travail permettant de concilier les impératifs de service et les besoins de l'employé-e, notamment l'accessibilité au travail à temps partiel.
Durée du travail	Art. 36 ¹ La durée moyenne du travail est de 40 heures par semaine pour un poste à plein temps. ² Restent réservées les dispositions contraires prévues dans les conditions d'engagement ou les règlements spéciaux. ³ La durée moyenne hebdomadaire est réduite de 5%, soit deux heures pour un équivalent plein temps, dès le 1 ^{er} janvier de l'année du 60 ^e anniversaire de l'employé-e au service de la Ville depuis plus de 5 ans.
Horaire de travail	Art. 37 ¹ Le Conseil communal détermine l'horaire de travail et les conditions de gestion du temps, y compris le télétravail, en tenant compte des impératifs du service. ² En principe, le temps de travail est annualisé (horaire flexible), afin de s'adapter aux fluctuations du volume de travail sur toute l'année et permettre à l'employé-e une meilleure conciliation entre vies privée et professionnelle. ³ En cas d'horaire flexible, l'employé-e doit respecter le temps cadre de travail déterminé dans le Règlement du personnel. ⁴ Dans le cadre de l'horaire flexible, des périodes de travail peuvent être bloquées pour répondre aux

	exigences d'organisation du service, notamment pour assurer les heures d'ouverture au public.
Heures supplémentaires	Art. 38 ¹ Sont considérées comme des heures supplémentaires les heures effectuées pour les besoins du service en dehors du temps cadre, pour autant que celles-ci n'aient pas été réalisées par convenance personnelle, et ne soient pas compensées d'une autre manière ni comprises dans la fonction. ² Les heures supplémentaires exigées par les besoins du service sont, dans la règle, compensées par des congés. ³ Si la compensation s'avère impossible, ou que le Conseil communal a décidé de procéder par le versement de salaire, chaque heure supplémentaire donne droit à une rétribution calculée proportionnellement au traitement mensuel. ⁴ Le congé compensatoire ou la rétribution qui le remplace est majoré de 25% lorsque les heures supplémentaires ont été effectuées entre 6 et 20 heures un samedi, et de 50% lorsqu'elles ont été effectuées entre 20 et 6 heures ou un dimanche ou jour férié. ⁵ Les majorations prévues à l'alinéa 4 ne sont pas dues pour les heures usuelles des employé-e-s travaillant en équipe par rotation.
Dispense d'enregistrement du temps de travail	Art. 39 ¹ Le Conseil communal définit quels/quelles sont les employé-e-s dispensé-e-s de l'enregistrement du temps de travail. L'employé-e dispensé-e de l'enregistrement du temps de travail n'est pas soumis-e au contrôle des heures. La gestion de son temps de travail lui incombe. ² Il/elle ne peut faire valoir les majorations et le paiement d'heures supplémentaires prévus à l'art. 38. En compensation, neuf jours de congé en sus des vacances sont accordés annuellement au prorata du taux d'activité. Les ponts de l'Ascension et de fin d'année sont à prendre sur ces neuf jours, si les exigences de la fonction le permettent.

	³ Si l'entier du congé compensatoire n'a exceptionnellement pas pu être pris dans l'année civile, le solde est payé après validation par le/la supérieur-e hiérarchique (sur la base du salaire brut).
Vacances	Art. 40 ¹ L'employé-e a droit chaque année, pour un taux d'activité à 100%, aux vacances suivantes : a) dès la première année de service : 25 jours ; b) dès l'âge de 50 ans : 30 jours. ² Pour les personnes travaillant à temps partiel, le droit aux vacances est fixé au prorata de leur taux d'activité. ³ Les dispositions plus favorables résultant d'autres lois ou règlements sont réservées. ⁴ Le Conseil communal fixe dans les dispositions d'exécution l'organisation des vacances auxquelles ont droit les employé-e-s, ainsi que le mode de réduction du temps de vacances en cas d'empêchement de travailler.
Absences	Art. 41 ¹ L'employé-e informe sa hiérarchie de ses absences, dès qu'il/elle en a connaissance. Il/elle est tenu-e de les justifier. ² L'employé-e qui se trouve en incapacité de travail pour une cause inhérente à sa santé doit produire un certificat médical dès le 3^e jour d'incapacité. Il/elle remet le certificat médical à sa hiérarchie, qui le transmet au service des ressources humaines. En cas d'absences répétées ou de suspicion d'abus, un certificat médical peut être exigé dès le premier jour. ³ Le cas échéant, la Ville peut demander une expertise médicale. Elle prend à sa charge les frais inhérents.
Congés spéciaux	Art. 42 ¹ L'employé-e a droit aux congés spéciaux suivants : a) maternité : 4 mois ; b) parentalité : 15 jours ;

	c) adoption : 2 mois ; d) prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé : 14 semaines au maximum ; e) service militaire, protection civile et service civil : le temps nécessaire ; f) décès de la mère le jour de l'accouchement ou durant les 14 semaines qui suivent : 14 semaines pour l'autre parent. g) prise en charge d'un proche atteint dans sa santé : jusqu'à 3 jours par cas, au maximum 10 jours par année. ² La Ville octroie également des congés payés d'au maximum 15 jours par année pour l'exercice d'une charge publique, et d'au maximum 10 jours par année pour une activité ou un cours reconnu « Jeunesse + Sport ». Le cumul de ces deux motifs ne peut en aucun cas dépasser 15 jours par année. ³ Lorsque ces congés sont soumis au régime de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain, les conditions d'octroi doivent être remplies.
Congés usuels	Art. 43 ¹ La Ville peut octroyer des congés usuels payés, sur demande préalable auprès des ressources humaines, en cas de : a) mariage ou partenariat enregistré de l'employé-e : 3 jours ; b) décès d'un-e conjoint-e ou partenaire enregistré-e, d'un enfant, du père ou de la mère : 3 jours ; c) décès d'un autre membre de la famille : 1 à 3 jours ; d) obsèques de toute autre personne : jusqu'à 3 heures (sous réserve de cas particuliers); e) déménagement : 1 jour ; f) don du sang : le temps nécessaire. ² Ces congés ne doivent pas amener à un dépassement des heures habituellement dues. ³ L'autorité d'engagement peut accorder d'autres congés, notamment pour la participation à des formations et examens professionnels, ou à des cours

	de formation syndicale. Les demandes doivent être formulées auprès du directeur ou de la directrice de dicastère concerné. Cas échéant, il/elle fixe le montant à rembourser par l'employé-e qui quitterait son emploi durant la formation ou dans un certain délai après son achèvement.
Congés non payés	Art. 44 ¹ L'employé-e peut demander un congé non payé en cas de besoin, pour des motifs personnels non prévus dans les congés spéciaux ou usuels, afin d'être libéré-e de son obligation de service. ² La demande est examinée par le service des ressources humaines et doit être formulée avec un préavis au moins équivalant à la durée du congé sollicité, mais au minimum 1 semaine avant le début du congé. Le congé est accordé en fonction des possibilités d'organisation du service concerné et de la durée de l'absence envisagée. ³ Un congé-jeunesse (aux conditions de l'art. 329e CO) est octroyé pour cinq jours de travail au maximum par an, qui peuvent aussi être pris par journée ou demi-journée.
Jours fériés	Art. 45 ¹ L'employé-e a droit aux jours fériés suivants, pour autant qu'ils coïncident avec un jour travaillé selon l'horaire habituel ou le planning de travail déterminé à l'avance : 1^{er} et 2 janvier (le 3 si le 2 janvier est un dimanche), 1^{er} mars, Vendredi saint, lundi de Pâques, 1^{er} mai, jeudi de l'Ascension, lundi de Pentecôte, 1^{er} août, lundi du Jeûne fédéral, 25 et 26 décembre, ainsi que les jours qui pourraient être décrétés tels par l'État ou la Confédération. ² Il/elle a le droit à l'après-midi de congé les jours suivants : 24 et 31 décembre. ³ Le travail se termine une heure plus tôt que selon l'horaire habituel la veille des jours suivants : 1^{er} mars, Vendredi saint, 1^{er} mai, jeudi de l'Ascension, 1^{er} août.

	⁴ Le personnel de piquet a droit à une compensation équitable fixée par le Conseil communal.
Modalités de la prise des congés	Art. 46 ¹ Les congés qui coïncident avec un jour férié ne peuvent pas être compensés. ² Le congé doit en principe être pris lors de l'événement qui le justifie ou le jour suivant. ³ Le Conseil communal règle les autres modalités de la prise des congés.
Mutation	Art. 47 ¹ L'employé-e exerce l'activité pour laquelle il/elle a été engagé-e. L'autorité d'engagement peut modifier cette activité, notamment si : a) les besoins de la Ville le justifient ; b) une mutation permet d'éviter une résiliation pour cause de suppression de fonction ; c) la situation personnelle de l'employé-e l'exige ; d) l'état de santé de l'employé-e le nécessite. ² En cas de modification de la fonction, l'autorité d'engagement met tout en œuvre pour que l'employé-e reçoive une formation correspondant aux exigences de sa nouvelle fonction. ³ Le Conseil communal statue sur les conséquences salariales d'une mutation. Si une réduction intervient, un délai de préavis de quatre mois doit être respecté. ⁴ Dans le cas d'une mutation prévue à l'alinéa 1 lettre d, l'autorité règle les rapports entre le salaire et les éventuelles prestations de tiers (notamment assurances).

CHAPITRE 6 : TRAITEMENT, ALLOCATIONS ET INDEMNITÉS	
Traitement	Art. 48 ¹ L'employé-e a droit à un traitement conforme à l'échelle arrêtée par le Conseil général. ² Il/elle a droit au paiement d'un 13^e salaire, selon les conditions fixées par le Conseil communal. ³ La politique salariale (description, évaluation et classification des fonctions de l'administration communale) est traitée dans une réglementation spécifique.
Allocations et indemnités	Art. 49 Le Conseil communal fixe les montants et détermine les modalités d'octroi des allocations et indemnités.
Naissance et extinction du droit au traitement	Art. 50 ¹ Le Conseil communal fixe les conditions dans lesquelles naît et s'éteint le droit au traitement. ² Il édicte des dispositions sur le traitement de l'employé-e en cas d'empêchement d'exercer sa fonction. ³ L'employé-e qui accomplit une charge publique ou obligation légale conserve le droit au traitement.
Traitement en cas de maladie non professionnelle	Art. 51 ¹ L'employé-e empêché de travailler à cause d'une maladie non professionnelle touche son traitement durant 730 jours par période de 900 jours consécutifs (congrés non payés exclus), calculés rétroactivement à partir de chaque jour d'empêchement. ² Dans les limites de l'alinéa 1, le versement du traitement s'opère selon les modalités suivantes :

	– durant les deux premières années de service, 100% du traitement pendant deux mois, 90% ensuite ; – dès la troisième année de service, 100% du traitement pendant trois mois, 90% ensuite.
Traitement en cas d'accident ou de maladie professionnelle	Art. 52 ¹ En cas d'empêchement de travailler consécutif à un accident ou une maladie professionnelle, l'employé-e a droit au paiement de son salaire à 100% pendant : – 4 mois durant les 2 premières années de service ; – 6 mois dès la 3e année de service. ² Il/elle reçoit ensuite les indemnités prévues par la loi fédérale sur l'assurance accidents (LAA). ³ Il/elle peut adhérer, moyennant une participation à la prime déduite de son salaire, à une police d'assurance complémentaire collective conclue par la Ville.
Subrogation, cession de créance	Art. 53 ¹ La Ville est subrogée dans les droits de l'employé-e lorsqu'elle verse un traitement lors d'un empêchement de travailler dû à la responsabilité d'un tiers. ² Tant que la Ville verse le traitement à un-e employé-e, elle impute ce qu'il/elle reçoit de la part d'assurances.
Réduction	Art. 54 ¹ Le traitement versé à l'employé-e empêché-e de travailler peut être réduit ou supprimé si l'empêchement est dû à sa faute. ² Il peut également être réduit ou supprimé si l'employé-e, en dépit de la demande de la Ville, refuse d'annoncer le cas à une assurance obligatoire.
Prime de fidélité	Art. 55 ¹ L'employé-e a droit à une prime de fidélité, qui récompense les années de service passées au sein de la Ville.

	² Le Conseil communal fixe son montant et les conditions d'octroi.
Allocations familiales et complémentaires	Art. 56 ¹ L'employé-e qui assume une obligation légale d'entretien pour un ou plusieurs enfants a droit aux prestations prévues par la législation cantonale sur les allocations familiales. ² Les ayants droit à l'allocation familiale bénéficient en sus d'une allocation complémentaire, dont le montant est fixé par le Conseil communal.
Allocation de résidence	Art. 57 Les employé-e-s domicilié-e-s fiscalement sur le territoire communal ont droit à une indemnité, aux conditions fixées dans le Règlement.
Autres indemnités	Art. 58 ¹ Les jetons de présence ou autres indemnités perçus dans le cadre de la fonction doivent être reversés à la Ville. ² Les frais supportés par l'employé-e dans l'exécution de son travail lui sont remboursés selon des modalités fixées par le Conseil communal.

CHAPITRE 7 : CESSATION DES RAPPORTS DE SERVICE

Causes	Art. 59 Les rapports de service prennent fin par : a) la retraite ; b) le décès ; c) l'invalidité ; d) le commun accord ; e) l'expiration d'une durée déterminée ; f) la suppression de fonction ; g) la résiliation ordinaire ; h) la résiliation avec effet immédiat ; i) le transfert dans une autre collectivité publique.
Caisse de pensions	Art. 60 Les membres du personnel sont affiliés d'office à la Caisse de pensions de la fonction publique du canton de Neuchâtel (CPCN ; ci-après : la Caisse). Ils sont soumis aux lois et règlements qui régissent cette institution. Le présent Statut complète les dispositions en matière de prévoyance professionnelle.
Retraite à l'âge terme	Art. 61 ¹ L'employé-e est mis-e d'office à la retraite à la fin du mois au cours duquel il/elle atteint l'âge de 64 ans, respectivement 61 ans pour le personnel soumis aux dispositions particulières (plan PPP) de la Caisse. ² Le Conseil communal peut autoriser, sur demande de l'employé-e au moins trois mois à l'avance, le report de la retraite.
Retraite anticipée	Art. 62 ¹ À condition d'en avertir la Ville au moins six mois à l'avance, l'employé-e peut solliciter une retraite

	anticipée, totale ou partielle, dès la fin du mois au cours duquel est atteint l'âge de 58 ans. ² Pour l'employé-e occupant une fonction pénible physiquement, au sens du Règlement d'application, la Ville attribue à l'avoir de vieillesse de l'assuré-e l'équivalent d'une année de bonification de vieillesse, si la retraite est prise à 63 ans. Pour pouvoir en bénéficier, il/elle doit avoir accompli au minimum 10 ans de rapports de service ininterrompus dans une fonction pénible au sein de la Ville immédiatement avant le départ à la retraite. L'art. 63 al. 2 est applicable en cas de départ à 62 ans, et l'art. 63 al. 3 en cas de départ entre 58 et 61 ans. ³ L'alinéa 2 ne s'applique pas au personnel soumis au plan PPP.
Allocation de retraite anticipée	Art. 63 ¹ En cas de retraite anticipée totale, l'employé-e peut demander le versement d'une ou de deux allocations – selon l'âge de départ – correspondant à la rente annuelle AVS maximale. Les allocations sont versées par la Ville sur l'avoir vieillesse de l'employé-e auprès de la Caisse. ² En cas de départ à 63 ans, l'employé-e peut demander l'octroi d'une première allocation, avec un préavis de six mois. Si le départ en retraite anticipée a lieu après l'âge de 63 ans, l'allocation est versée au prorata. Pour pouvoir en bénéficier, il/elle doit avoir accompli au minimum 5 ans de rapports de service ininterrompus au sein de la Ville (octroi à 50%), chaque année supplémentaire augmentant ce droit de 10%, pour atteindre l'allocation entière après 10 ans de service. ³ En cas de départ entre 58 et 62 ans, l'employé-e peut – en sus de la première allocation prévue à l'alinéa 2 – demander l'octroi d'une seconde allocation, avec un préavis de six mois. Pour pouvoir en bénéficier, il/elle doit avoir accompli au minimum 10 ans de rapports de service ininterrompus au sein de la Ville.

	⁴ Le montant des allocations déterminées selon les alinéas 2 et 3 est versé au prorata du taux d'activité moyen de l'employé-e sur les 5 dernières années de service.
Décès	Art. 64 ¹ Les rapports de service cessent de plein droit le jour du décès. ² Le traitement est versé jusqu'à la fin du mois en cours. Il est ensuite versé pour une durée de quatre mois aux ayants droit (conjoint-e ou partenaire enregistré-e survivant-e, enfants à charge ou parents à charge). Cette somme englobe le droit résiduel aux vacances.
Invalidité et incapacité	Art. 65 ¹ L'octroi d'une rente entière d'invalidité en application de la loi fédérale sur l'assurance-invalidité (LAI)¹, du 19 juin 1959, met fin aux rapports de service. ² En cas d'incapacité totale ou partielle d'accomplir une fonction suite à une maladie ou à un accident, les rapports de service prennent fin au plus tard deux ans après son début. S'il est probable que l'employé-e puisse recouvrer une capacité de travail totale ou partielle à l'issue de ce délai, l'autorité d'engagement peut prolonger les rapports de service. ³ Lorsque la capacité est confirmée par une expertise de l'assurance, l'autorité d'engagement peut ne pas observer le délai de deux ans.
Résiliation d'un commun accord	Art. 66 Les rapports de service peuvent être résiliés selon des modalités convenues entre les parties et pour un terme choisi.
Engagement de durée déterminée	Art. 67 L'engagement de durée déterminée prend fin automatiquement sans qu'il soit nécessaire de donner congé.

¹ RS 831.20

Suppression de fonction	Art. 68 ¹ Lorsqu'une fonction ou un poste est supprimé, l'autorité d'engagement adopte toutes mesures utiles pour offrir un autre poste, en prenant en considération l'ancien traitement, la formation et l'expérience. Dans le cas où un nouveau poste est attribué à l'employé-e, les règles relatives à la mutation s'appliquent. ² Lorsqu'une fonction ou un poste est supprimé et qu'il n'est pas possible de trouver au sein de la Ville un emploi correspondant aux capacités de l'employé-e, ou si l'employé-e refuse le poste offert, il peut être mis fin à l'engagement moyennant un délai de six mois pour la fin d'un mois. ³ À la demande de l'employé-e, le service des ressources humaines apporte une aide appropriée pour la recherche d'un nouvel emploi.
Indemnité en cas de suppression de fonction	Art. 69 ¹ Le Conseil communal alloue une indemnité à l'employé-e dont la fonction ou le poste est supprimé. ² Elle n'est toutefois pas due si l'employé-e est maintenu-e au sein de la Ville, ou transféré-e dans une autre collectivité publique ou une entité paraétatique, de même que si l'employé-e a refusé sans raison valable la mutation ou le transfert proposé. ³ L'indemnité comprend un montant de base égal à trois mois de traitement, ainsi qu'un montant supplémentaire égal à un mois de traitement par tranche de cinq années de service ininterrompu.
Délais de congé	Art. 70 ¹ Pendant la période d'essai, le délai de congé est, de part et d'autre, d'un mois. ² Après la période d'essai, le délai de congé est de quatre mois en cas de résiliation par l'employeur, et de trois mois en cas de résiliation par l'employé-e. ³ Le congé est donné pour la fin d'un mois.

	⁴ Si l'intérêt de la Ville ne s'y oppose pas, l'autorité d'engagement peut accepter une résiliation donnée par l'employé-e dans un délai plus court. ⁵ L'article 73 est réservé.
Résiliation ordinaire	Art. 71 ¹ L'autorité d'engagement peut résilier les rapports de service, moyennant le respect des délais prévus à l'article 70. ² Après la période d'essai, l'autorité ne peut résilier les rapports de service que pour un motif fondé. ³ Un tel motif peut procéder de toute circonstance qui, selon les règles de la bonne foi, exclut la poursuite des rapports de service, même en l'absence de faute. Un motif fondé existe notamment en cas d'incapacité professionnelle, d'inaptitude à observer les devoirs de fonction, de manquements répétés ou persistants dans les prestations ou le comportement, de disparition de l'une des conditions d'engagement, ou lorsque l'intérêt public à la cessation de l'activité l'emporte sur l'intérêt privé au maintien de l'emploi. ⁴ Les opinions, en particulier syndicales et politiques, ne constituent pas un motif fondé, tant que l'employé-e respecte son devoir de réserve et de fidélité.
Libération de l'obligation de travailler	Art. 72 ¹ Pendant le délai de congé, l'autorité d'engagement peut libérer l'employé-e de l'obligation de travailler, notamment lorsque l'exercice de l'activité jusqu'à la fin des rapports de service n'est pas opportun. ² Le traitement est dû jusqu'à la fin de l'engagement. Les soldes éventuels d'heures et de vacances sont en principe compensés pendant le délai de congé. Est réservé le cas de la suspension.
Résiliation avec effet immédiat	Art. 73 ¹ L'autorité d'engagement et l'employé-e peuvent, en tout temps, résilier les rapports de service avec effet

	immédiat, pour de justes motifs. La résiliation est donnée par écrit, avec indication des motifs. ² Sont notamment considérés comme de justes motifs toutes les circonstances graves qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger la continuation des rapports de service jusqu'au terme du délai de congé.
Conséquences d'un congé abusif ou infondé	Art. 74 ¹ Lorsqu'un licenciement est déclaré abusif, dépourvu de motifs fondés ou de justes motifs, l'employé-e est maintenu-e dans son poste ou réintégré-e. ² L'autorité d'engagement peut refuser le maintien de l'employé-e à son poste ou sa réintégration, lorsque sa présence créerait des difficultés dans le service. ³ L'employé-e peut également refuser d'être maintenu-e à son poste ou réintégré-e. ⁴ Dans les hypothèses des alinéas 2 et 3, une indemnité de six mois de salaire au maximum peut être octroyée par l'autorité d'engagement en tenant compte des circonstances.
Résiliation d'un engagement de droit privé	Art. 75 Les dispositions du Code des obligations s'appliquent à la résiliation des engagements par contrat de droit privé.
Transfert dans une autre collectivité ou entité	Art. 76 En cas de transfert dans une autre collectivité publique, les modalités du transfert, notamment la rémunération et la prise en compte des années de service, sont négociées avec l'autorité d'engagement. Les partenaires sociaux sont consultés.
Avertissement et suspension	Art. 77 ¹ En cas de comportement fautif de l'employé-e, l'autorité d'engagement peut prononcer :

	a) un avertissement écrit ; b) une suspension provisoire (avec ou sans privation de traitement). ² L'autorité d'engagement peut suspendre provisoirement l'employé-e qui compromet la bonne marche du service. Si les faits invoqués constituent une violation grave des devoirs de service, la suspension d'activité peut être accompagnée d'une suspension de traitement, l'employé-e restant toutefois affilié-e aux assurances et à l'institution de prévoyance. Si la suspension s'avère ensuite injustifiée, l'employé-e a droit au traitement dont il/elle a été privé-e. ³ L'autorité d'engagement peut également prononcer une suspension provisoire indépendamment d'un comportement fautif, lorsque la bonne marche de l'administration l'exige. ⁴ Dans tous les cas, l'autorité d'engagement se réserve le droit de résilier ultérieurement les rapports de service pour des motifs fondés ou de justes motifs.
Procédure	Art. 78 L'employé-e visé-e par une intention d'avertissement, de suspension provisoire, de résiliation, ou de toute autre mesure touchant ses droits et obligations, en est informé-e et a le droit de se faire assister par un-e représentant-e et d'être entendu-e conformément aux dispositions de procédure administrative. Il/elle est informé-e dans de brefs délais des faits qui lui sont reprochés.

CHAPITRE 8 :

DISPOSITIONS FINALES ET TRANSITOIRES

Dispositions d'exécution	Art. 79 ¹ Le Conseil communal édicte, dans un Règlement d'application, les dispositions d'exécution du présent Statut. ² Il est en outre compétent pour : a) établir les directives et processus nécessaires à la bonne marche de l'administration ; b) rendre les décisions dans les domaines que lui délègue le présent Statut, et d'une manière générale prendre toutes les dispositions d'application de celui-ci ; c) conclure des conventions spéciales.
Dispositions transitoires	Art. 80 ¹ Le présent Statut est applicable dès son entrée en vigueur à tous-tes les employé-e-s au service de la Ville. ² Les rapports de service existants se poursuivent conformément au nouveau droit, sous réserve de dispositions contraires. ³ Les personnes engagées sous contrat de droit public au sens de l'art. 3 let. c du Règlement général pour le personnel de l'administration communale, du 10 novembre 1986, sont soumises avec effet immédiat aux conditions d'engagement ordinaires au sens de l'art. 10 al. 1.
Abrogation du droit en vigueur	Art. 81 Le présent Statut abroge à la date de son entrée en vigueur le Règlement général pour le personnel de l'administration communale, du 10 novembre 1986.

Référendum	Art. 82 Le présent Statut est soumis au référendum facultatif.
Entrée en vigueur	Art. 83 Le Conseil communal fixe la date d'entrée en vigueur du présent Statut, après avoir requis la sanction du Conseil d'État.

La Chaux-de-Fonds, le 20 mai 2025

AU NOM DU CONSEIL GENERAL

La présidente	Le secrétaire
Béatrice Thiémard-Clémentz	Vincent Pittet

La date d'entrée en vigueur du présent Statut est fixée au 1^{er} janvier 2026. Il a obtenu la sanction du Conseil d'État en date du xx.xx.yyyy

Table des matières

<u>CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES</u>	906
<u>Objet et but</u>	906
<u>Champ d'application</u>	906
<u>Statut d'employé-e</u>	906
<u>Politique du personnel</u>	907
<u>Service des ressources humaines</u>	907
<u>Partenaires sociaux</u>	907
<u>CHAPITRE 2 : CRÉATION DES RAPPORTS DE SERVICE</u>	908
<u>Processus de recrutement</u>	908
<u>Conditions d'engagement</u>	908
<u>Autorité d'engagement</u>	908
<u>Forme et nature de l'engagement</u>	908
<u>Période d'essai</u>	909
<u>Durée de l'engagement</u>	909
<u>CHAPITRE 3 : OBLIGATIONS DE L'EMPLOYÉ-E</u>	910
<u>Devoirs généraux</u>	910
<u>Activité accessoire</u>	910
<u>Charge publique</u>	910
<u>Domiciliation</u>	911
<u>Examen médical</u>	911
<u>Prestation de serment</u>	911
<u>Secret de fonction</u>	912
<u>Déposition en justice</u>	912
<u>Dénonciation et protection</u>	912

<u>Interdiction de recevoir des avantages</u>	913
<u>Instruments de travail</u>	913
<u>Inventions et droit d'auteur</u>	914
<u>Logement de fonction</u>	914
<u>Vêtements de travail</u>	914
<u>Responsabilité civile et pénale</u>	914

CHAPITRE 4 : DROITS DE L'EMPLOYÉ-E	915
---	------------

<u>Protection de la personnalité</u>	915
<u>Droit de déconnexion</u>	915
<u>Droit de représentation et d'association</u>	915
<u>Entretien de développement personnel</u>	916
<u>Formation et perfectionnement professionnel</u>	916
<u>Droit aux vacances</u>	916
<u>Certificat de travail</u>	917

CHAPITRE 5 : ORGANISATION DU TRAVAIL	918
---	------------

<u>Aménagement du travail</u>	918
<u>Durée du travail</u>	918
<u>Horaire de travail</u>	918
<u>Heures supplémentaires</u>	919
<u>Dispense d'enregistrement du temps de travail</u>	919
<u>Vacances</u>	920
<u>Absences</u>	920
<u>Congés spéciaux</u>	920
<u>Congés usuels</u>	921
<u>Congés non payés</u>	922
<u>Jours fériés</u>	922
<u>Modalités de la prise des congés</u>	923

<u>Mutation</u>	923
-----------------------	-----

CHAPITRE 6 : TRAITEMENT, ALLOCATIONS ET INDEMNITÉS	924
---	------------

<u>Traitement</u>	924
<u>Allocations et indemnités</u>	924
<u>Naissance et extinction du droit</u>	924
<u>Traitement en cas de maladie non professionnelle</u>	924
<u>Traitement en cas d'accident ou de maladie professionnelle</u>	925
<u>Subrogation, cession de créance</u>	925
<u>Réduction</u>	925
<u>Prime de fidélité</u>	925
<u>Allocations familiales et complémentaires</u>	926
<u>Allocation de résidence</u>	926
<u>Autres indemnités</u>	926

CHAPITRE 7 : CESSATION DES RAPPORTS DE SERVICE	927
---	------------

<u>Causes</u>	927
<u>Caisse de pensions</u>	927
<u>Retraite à l'âge terme</u>	927
<u>Retraite anticipée</u>	927
<u>Allocation de retraite anticipée</u>	928
<u>Décès</u>	929
<u>Invalidité et incapacité</u>	929
<u>Résiliation d'un commun accord</u>	929
<u>Engagement de durée déterminée</u>	929
<u>Suppression de fonction</u>	930
<u>Indemnité en cas de suppression de fonction</u>	930
<u>Délais de congé</u>	930
<u>Résiliation ordinaire</u>	931

Libération de l'obligation de travailler 931

Résiliation avec effet immédiat 931

Conséquences d'un congé abusif ou infondé 932

Résiliation d'un engagement de droit privé 932

Transfert dans une autre collectivité ou entité 932

Avertissement et suspension 932

Procédure..... 933

CHAPITRE 8 : DISPOSITIONS FINALES ET TRANSITOIRES **934**

Dispositions d'exécution..... 934

Dispositions transitoires 934

Abrogation du droit en vigueur 934

Référendum 935

Entrée en vigueur..... 935

La présidente, **Mme Béatrice Thiémarclémentz**, relève que le rapport 25.029 est traité selon les règles du débat long.

M. Laurent Duding, PS :

- Le groupe socialiste tient d'abord à saluer le travail considérable et de qualité accompli pour offrir à notre administration un Statut du personnel digne des défis de notre époque. Au vu du résultat, ce travail de longue haleine permet à cette réglementation centrale fixant les relations entre notre Ville comme employeur et le personnel communal :

- de gagner en lisibilité et en cohérence,
- d'introduire de nouvelles protections,
- de tendre vers une vision inclusive,
- de faire de l'égalité une valeur intangible.

Depuis 1986, nos employé-e-s, le Service des ressources humaines et les services communaux naviguent parmi plus de 80 textes. Demain, ils disposeront d'un cadre harmonisé, unique, clarifié en huit chapitres. Trois avancées majeures retiennent notre attention. Nous tenons ici à les saluer.

1. Protection et égalité renforcées

Le nouveau statut inscrit la prévention du harcèlement, la lutte contre toute discrimination, le droit à la déconnexion et l'égalité salariale comme principes directeurs. C'est pour nous la base d'un service public exemplaire. Nous saluons ces avancées : la vision portée – égalité, inclusion, conciliation vie privée-vie professionnelle – rejoint pleinement les valeurs défendues par le parti socialiste.

Nous relevons ici tout particulièrement les mesures qui seront mises en place pour les femmes enceintes et les jeunes mamans. C'est pour nous un signal important par rapport aux collaboratrices de l'administration, une manière de passer à une gestion des ressources humaines moderne et adaptée aux défis et aux attentes de notre société.

2. Conditions de travail modernisées

Congé parental pour l'autre parent, congé pour proches aidants, télétravail reconnu : autant d'outils pour concilier vies privée et professionnelle et rendre la Ville attractive sur un marché du travail très concurrentiel.

3. Dialogue social institutionnalisé

La reconnaissance formelle des partenaires sociaux et l'obligation de consultation paritaire placent la concertation au cœur de notre gestion RH.

Nous voterons donc unanimement *oui* au rapport 25.029 introduisant un nouveau Statut du personnel à notre Ville tout en déposant ici une attente sans laquelle l'ambition sociale resterait inachevée : garantie salariale. Le travail d'harmonisation, de mise à jour et d'adaptation réglementaires ne doit pas servir de porte d'entrée à de futures économies sur le dos du personnel. Nous serons attentifs dans la durée, budget après budget, au maintien formel de la masse salariale réelle et des mécanismes d'indexation et de renchérissement.

Sur le plan financier, les coûts futurs liés aux améliorations proposées devraient être compensés par une baisse du turnover, une réduction de l'absentéisme et une attractivité accrue, autant d'économies difficilement chiffrables, mais réelles pour la collectivité.

Enfin, la clarté de la répartition des compétences : un statut voté par notre Conseil général, un règlement d'application finalisé par le Conseil communal, un partenariat social ancré dans la réglementation. C'est l'assurance d'un cadre stable et respectueux de nos prérogatives respectives entre pouvoirs législatif et exécutif.

Après la consultation menée par le Conseil communal au sein de la Commission financière – qui a permis à l'ensemble des groupes de mener un travail de clarification et de premier arbitrage – notre groupe souhaite revenir sur l'élément suivant et le questionner :

- A l'art. 42, al. 1, let. a) portant sur le congé maternité – un amendement a apparemment été déposé par le Conseil communal – il est mentionné « 4 mois ». Comme ce congé est de 14 semaines au niveau fédéral et de 16 semaines au niveau communal, ne serait-il pas préférable et plus clair d'indiquer la durée de ce congé en semaines, soit 16 semaines ? Nous nous positionnerons sur l'amendement qui vient de nous être remis.

Nous relevons ici à satisfaction, au niveau du projet de règlement d'application, les deux points suivants :

- A l'art. 136 : l'introduction d'une prime « pour formation d'apprenti-e ». Dans l'idée que notre Ville joue son rôle dans la formation de la relève, ce soutien sous la forme d'une indemnité annuelle est cohérent. Nous le voyons comme une marque de reconnaissance très intéressante et un signal fort pour « La Chaux-de-Fonds - entreprise formatrice ».
- A l'art. 159 : nous saluons la poursuite de l'octroi d'un rabais – application du tarif « étudiant » – sur les abonnements de transports publics aux titulaires de la fonction publique communale domiciliés sur le territoire de la commune. Nous soutenons pleinement cette option et

demandons que soit faite une plus grande publicité de cette offre, essentielle pour le transfert modal attendu.

En acceptant ce projet de règlement et ce rapport, nous ferons de La Chaux-de-Fonds une employeuse pionnière, capable d'attirer et de retenir les talents dont dépend la qualité du service rendu à la population. C'est aussi un signal fort de la confiance témoignée envers les employé-e-s de la fonction publique chaux-de-fonnière. Nous profitons ici de remercier chacune et chacun d'eux pour leur implication tout au long de l'année au service de la population, offrant disponibilité et qualité des prestations tel que nous l'attendons.

L'exemplarité dans le résultat fourni par l'élaboration de ce nouveau Statut du personnel est un élément central à nos yeux : ce sera pour la Ville un gage de crédibilité lors de négociation pour l'octroi de mandat externe, par exemple. Une Ville employeur offrant des conditions de travail modernes et progressistes aura plus de poids pour demander « en retour » aux entreprises privées mandatées l'application du respect des conventions collectives de travail pour les secteurs conventionnés, et des conditions de travail dignes et respectueuses pour les autres. Nous saluons le chemin vertueux suivi par le Conseil communal.

La refonte du Statut du personnel propulse La Chaux-de-Fonds au rang d'employeur référence en Suisse. En intégrant le droit à la déconnexion, un congé parental plus long que le minimum fédéral, une protection explicite des lanceurs d'alerte et un dispositif lisible de retraite anticipée, la Ville dépasse largement les standards du Code des obligations et de la plupart des conventions collectives.

Nous saluons toute cette démarche, et invitons notre assemblée à soutenir cette réforme modernisatrice, vertueuse et solidaire, menée en bonne intelligence avec les partenaires sociaux.

M. Cédric Haldimann, PLR :

- Le groupe PLR a fait bonne lecture du rapport du Conseil communal, ainsi que du nouveau Statut du personnel de la Ville de La Chaux-de-Fonds qui nous est soumis ce soir. Il relève avant tout l'important travail réalisé par le groupe de travail, dont la composition est riche en compétences et de différents horizons : des ressources humaines, des finances et du droit. La qualité du travail est reconnue : que les personnes engagées en soient ici remerciées.

Le rapport accompagnant le nouveau Statut du personnel est complet et précis. Nous comprenons la volonté de clarification des réglementations en vigueur, avant tout pour une meilleure lisibilité et compréhension. Les plus

de 80 textes et directives se retrouvent ainsi compilés dans un Statut du personnel et dans son règlement d'application, définissant par ailleurs clairement les compétences des autorités exécutive et législative.

En tant qu'autorité législative, il nous appartient de traiter avec attention ce qui est de notre compétence, sans marcher sur les plates-bandes de l'Exécutif. C'est pourquoi nous concentrons notre intervention sur le nouveau Statut du personnel et non sur son règlement d'application.

A ce titre, une première remarque. Le rapport relève une étroite collaboration avec les partenaires sociaux, passage obligé pour ce type de révision, nous l'entendons bien. De longues négociations ont très certainement eu lieu, qui ont demandé au Conseil communal une certaine rigueur, de la patience, et certainement une ouverture au compromis. Aujourd'hui, le Législatif entre dans les discussions : la haute autorité communale, qui représente la population, doit être entendue au même titre que les partenaires sociaux.

Cette remarque ne remet pas en question le travail de commission qui s'est déroulé dans un climat d'écoute et de manière très constructive. Toutes les questions ont pu être posées librement et les réponses des membres du groupe de travail furent toujours très claires et circonstanciées. Néanmoins, le Législatif reste la haute autorité et ne doit pas simplement valider un travail accompli, aussi bon soit-il. C'est pourquoi le groupe PLR a déposé, avec Le Centre, des amendements qui lui semblaient pertinents en regard de différents critères – notamment d'équité – et de ce qui est juste dans une collectivité.

Nous comprenons, par la lecture du rapport, qu'un des objectifs de cette réforme était justement la recherche d'un environnement équitable. Mais cet environnement équitable ne doit pas exclusivement se rechercher au sein même de l'administration : il doit, selon nous, s'étendre à la collectivité, et donc ne pas créer de disparités trop importantes entre les secteurs privé et public. Seul cet équilibre offrira un environnement équitable, compris et accepté par toutes et tous.

La réforme d'une loi, d'un règlement, ou même, comme ce soir, d'un statut ne doit pas être traitée uniquement dans le but d'ajouter des éléments. Elle doit être le fruit d'une réflexion sur ce que doit être le texte réformé dans la perspective du monde et des attentes d'aujourd'hui et de demain. Il ne faut pas considérer les privilèges comme des acquis, il faut avoir le courage de les questionner. Certains n'ont plus lieu d'être au 21^e siècle, d'autres doivent être ancrés dans les réglementations. Par exemple – et nous y reviendrons lorsque nous traiterons des amendements – l'âge de la retraite doit suivre les décisions et volontés populaires, tout comme nous devons inscrire un congé parentalité.

Nos principales questions ont donc trouvé réponse en commission, et nous reviendrons plus tard sur nos amendements qui ont pour but de retrouver un environnement équitable dans notre collectivité au sens large. A nos yeux, il est essentiel que les milieux public et privé tendent vers un rapprochement, à défaut d'être comparables aujourd'hui. A ce titre, et par respect pour les travailleuses et travailleurs du monde privé, les privilèges toujours existants de la fonction publique doivent à tout le moins être reconnus par toutes et tous.

En conclusion, le groupe PLR reconnaît pleinement qu'un employeur attractif attire des compétences, ce qui, en soi, amène de l'efficience et donc des gains, tant qualitatifs que financiers. Mais cela ne doit pas empêcher une certaine cohérence et équité au sein même de notre collectivité qui, après tout, finance par son impôt la fonction publique. Un équilibre doit donc être trouvé entre l'attractivité de l'employeur et sa capacité à le supporter financièrement, principe économique fondamental.

Mme Line Vögtli Demarle, Les Vert-e-s :

- Le groupe des Vert-e-s a lu ce rapport avec grand intérêt. Il était essentiel de donner un coup de jeune aux innombrables références, règlements et textes contenus dans notre Statut du personnel depuis près de 40 ans. Le résultat est concluant, avec un document de référence structuré, précis, qui clarifie également les compétences entre le Conseil communal et notre Autorité, et définit le rôle du Service des ressources humaines. Un grand bravo aux personnes qui se sont impliquées et qui se sont engagées dans ce projet de refonte totale.

Ce nouveau Statut du personnel, rédigé en concertation avec les partenaires sociaux, ancre plusieurs principes qui répondent à l'évolution du monde du travail et de nos modes de vie. On peut identifier, d'une part, les droits et obligations des employé-e-s et, d'autre part, le cadre d'intervention de la Ville et son rôle en tant qu'employeur.

Nous sommes particulièrement sensibles aux mesures visant la protection de la personnalité et la santé des employés-e-s. Par exemple, il est incontournable de rappeler l'interdiction de toute forme de harcèlement ou de discrimination.

Des dispositions pour les congés spéciaux ont été révisées pour offrir plus de flexibilité et de soutien dans des situations particulières, comme la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé, un rôle de proche aidant ou dans des cas plus heureux de parentalité ou de maternité. L'introduction d'une disposition pour les activités Jeunesse+Sport est également très positive.

Nous saluons aussi l'introduction de l'article précurseur sur le droit à la déconnexion. Au niveau fédéral, ce n'est qu'en février 2025 qu'une commission du Conseil national a proposé d'intégrer cette notion de déconnexion dans la loi sur le travail. Cette thématique est déjà légiférée au niveau européen, étant donné que la communication électronique est devenue incontournable et qu'elle redéfinit complètement les relations de travail. Dans notre nouveau statut, il est clairement établi que les employé-e-s ne sont pas dans l'obligation de répondre aux sollicitations professionnelles durant les heures de repos, ce qui permet une distinction plus claire entre vie privée et vie professionnelle.

La notion de télétravail n'est pas directement traitée dans le Statut du personnel, mais fait l'objet d'une section entière dans le règlement d'application, lequel n'est pas de notre compétence. Malgré tout, nous voulons souligner que cette nouvelle forme de travail est extrêmement bien détaillée, tant dans le cadre dans lequel il se déroule que dans ses principes. Il y a des indications sur l'espace de travail, les outils à disposition, le contrôle du temps, ainsi que sur les modes de règlement de litiges.

Par contre, nous avons une question au sujet de la pénibilité du travail : nous aimerions connaître quels sont les critères et les facteurs de risque retenus et quelles mesures de compensation sont octroyées aux employé-e-s concerné-e-s.

En ce qui concerne les amendements, nous y reviendrons plus tard, lors du développement par leurs autrices et auteurs

Nous terminons sur la cessation des rapports de travail, qui introduit le commun accord. Cela démontre bien la volonté de la Ville de privilégier le dialogue, pour que chacun-e se sente considéré-e et puisse partir dans de bonnes conditions, mais aussi pour que les services concernés puissent passer à autre chose lors de rapports de travail conflictuels, par exemple. Pour nous, il est essentiel de soigner les départs pour ne pas créer de ressentiment. Et un départ bien géré peut non seulement éviter des procédures longues et coûteuses, mais aussi renforcer l'image de la Ville.

Ce nouveau statut est un bon signal pour favoriser l'attractivité de notre Ville en tant qu'employeur. Un cadre sécurisant et de bonnes conditions de travail sont essentiels pour motiver, satisfaire et fidéliser nos employées et employés, et pour assurer un service de qualité à notre population.

Vous l'aurez compris, le groupe des Vert-e-s acceptera ce rapport à l'unanimité.

Mme Jennifer Angehrn, UDC :

- Le groupe UDC a pris le temps d'examiner attentivement le projet de réforme du règlement général du personnel de l'administration. Une telle révision, qui touche aux fondements même de la gestion du personnel communal, mérite une lecture rigoureuse et un positionnement clair.

Nous partons d'un constat partagé : le règlement actuellement en vigueur date de 1986 et, en près de quarante ans, les pratiques professionnelles ont profondément évolué, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Les attentes des collaboratrices et collaborateurs, les exigences liées à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ou encore l'intégration des outils numériques dans le quotidien administratif rendent nécessaire une adaptation des règles.

A ce titre, le groupe UDC reconnaît la nécessité d'une réforme. Le travail effectué par les services concernés, en concertation avec les partenaires sociaux, va dans le bon sens. Il permet de doter l'administration communale d'un cadre plus moderne et mieux aligné sur les réalités actuelles.

Nous saluons en particulier les efforts réalisés pour introduire des dispositions claires sur le télétravail, la flexibilité du temps de travail et le droit à la déconnexion.

Ces éléments, s'ils sont bien encadrés, peuvent contribuer à une meilleure organisation interne, à une augmentation de la productivité et à un climat de travail plus serein. Il est important que ces nouveautés ne soient pas laissées à la libre interprétation de chaque service, mais qu'elles soient déployées de manière uniforme, équitable et contrôlée.

Cela étant dit, notre soutien à ce rapport n'est pas sans réserve. Plusieurs dispositions suscitent des interrogations importantes au sein de notre groupe, que nous estimons légitimes d'exprimer ici.

Le premier point qui a retenu notre attention est le maintien du 3 janvier comme jour de congé pour l'ensemble du personnel communal. Il s'agit là d'une mesure inhabituelle et particulière. Or, à ce jour, aucune explication claire n'a été fournie sur la genèse de cette disposition. Plusieurs questions restent ouvertes :

- Quels en sont les impacts budgétaires pour la collectivité, notamment en termes de jours de travail effectifs perdus ou de remplacement éventuel dans les services de première ligne ?
- Existe-t-il des comparaisons avec d'autres communes du canton ou avec l'administration cantonale ?
- Y a-t-il une justification historique ou culturelle à ce congé spécifique ?

Nous estimons qu'une telle mesure mérite d'être explicitée et documentée. Dans un contexte de maîtrise des charges, chaque jour férié ou congé supplémentaire a un coût qu'il convient de mesurer objectivement.

Un autre point qui nous paraît problématique est l'absence d'un mécanisme formel d'évaluation postérieure à l'entrée en vigueur de ce nouveau règlement. Il est certes normal que toute réforme demande un temps d'appropriation et d'ajustement. Mais il serait responsable de prévoir, dès à présent, un bilan de mise en œuvre après une période de deux ans. Ce rapport pourrait faire état des effets concrets de la réforme, des éventuelles disparités d'application entre les services, ou encore des besoins d'ajustements. Il irait également dans le sens de la transparence vis-à-vis de notre Conseil et des citoyennes et citoyens.

De manière plus générale, nous insistons sur le fait que l'équité de traitement entre les collaboratrices et collaborateurs doit être assurée. Il ne suffit pas d'inscrire des principes dans un règlement, encore faut-il que leur application soit effective, homogène et accompagnée d'un pilotage cohérent au sein de l'administration.

Le risque, dans une réforme de cette ampleur, est de créer des disparités entre les services ou catégories de personnel, ce qui serait contre-productif.

Malgré ces réserves, nous saluons le travail de fond mené par les services impliqués dans cette réforme. L'esprit général est positif et l'objectif poursuivi – soit moderniser le cadre de travail du personnel communal – est partagé.

C'est pourquoi, dans un esprit de responsabilité, et parce que nous reconnaissons la nécessité d'avancer, le groupe UDC acceptera ce rapport. Toutefois, trois membres de notre groupe s'abstiendront. Ces abstentions expriment les interrogations que nous venons de formuler et notre souhait que les points encore flous puissent faire l'objet d'un suivi attentif de la part de l'Exécutif.

Nous attendons du Conseil communal qu'il s'engage à apporter les éclaircissements nécessaires, à garantir une mise en œuvre uniforme et à prévoir un retour d'expérience dans un délai raisonnable.

Mme Manon Freitag, Le Centre :

- Ce soir, nous sommes appelés à nous prononcer sur une réforme majeure : l'introduction d'un nouveau Statut du personnel pour l'administration communale de La Chaux-de-Fonds. Il s'agit là d'un chantier fondamental, car derrière les articles, les alinéas et les annexes, il y a une réalité très concrète : celle de plus de 1'000 employés qui donnent chaque jour vie à nos institutions, assurent les prestations à la population, entretiennent nos infrastructures et veillent au bon fonctionnement de notre Ville.

Le statut actuel, qui date de 1986, appartient à une autre époque. Le monde du travail, les attentes sociétales, les normes juridiques et les modèles de gestion ont profondément évolué depuis. Il était donc plus que temps d'offrir un cadre juridique renouvelé, clair, cohérent, et en phase avec les réalités d'aujourd'hui.

Nous saluons la démarche adoptée par le Conseil communal. Ce projet est le fruit d'un long travail, mené de manière collaborative avec les services concernés, les partenaires sociaux, la Commission financière, et même avec des experts externes. Cette coconstruction est essentielle, car un bon statut ne se décrète pas d'en haut : il se construit avec celles et ceux qui le vivront au quotidien.

Il est tout de même regrettable qu'aucun appui d'une personne habituée à la légistique n'ait été sollicité : cela aurait permis de simplifier encore davantage la loi.

Le nouveau statut marque une avancée significative en plusieurs points :

- La simplification et la lisibilité du cadre normatif : au lieu de 80 textes disparates, nous aurons désormais un statut unique, accompagné d'un règlement d'application clair. C'est un gain en transparence, en accessibilité et en sécurité juridique.
- La modernisation des droits et des devoirs : le texte intègre des principes devenus incontournables, tels que le droit à la déconnexion, la prévention du harcèlement ou encore la reconnaissance du télétravail. Il adapte aussi les congés aux réalités actuelles, en intégrant notamment les congés pour proches aidants ou le congé parental inclusif.
- La clarification de la gouvernance des ressources humaines, avec une meilleure répartition des compétences entre le Conseil général et le Conseil communal.

Ce texte est donc porteur d'une vision à long terme. Il ne s'agit pas simplement de réviser un règlement : il s'agit de consolider les fondations sur lesquelles notre administration pourra continuer de se transformer, de gagner en efficacité et de rester attractive dans un marché du travail de plus en plus compétitif.

En offrant un cadre clair, protecteur et adapté aux enjeux contemporains, ce nouveau statut renforce à la fois les droits des employés et la capacité de la Ville à offrir un service public de qualité. Il contribue aussi à fidéliser les talents, à réduire le turnover, et à prévenir les risques psychosociaux.

Il faut souligner que cette réforme est équilibrée sur le plan financier. Elle n'entraîne pas de coûts structurels nouveaux, mais vise plutôt une meilleure organisation, une plus grande efficacité et, à terme, une réduction des charges liées à l'absentéisme et au recrutement.

Toutefois, cet équilibre financier en sera d'autant plus respecté avec les amendements proposés par le groupe PLR et la représentante du Centre.

Enfin, ce statut constitue un socle essentiel pour accompagner les grands projets à venir. Une administration agile, bien structurée et motivée est un atout indispensable pour relever les défis des futurs événements.

En conclusion, ce nouveau statut est un jalon important. Il montre que notre Ville sait évoluer, sait se doter d'outils modernes, et qu'elle prend soin de celles et ceux qui la font vivre. C'est pourquoi je soutiendrai pleinement cette modification, pour autant que les amendements proposés par le groupe PLR et la représentante du Centre le soient aussi.

Mme Mathilde Reverchon Hans-Moëvi, POP :

- Le POP remercie le Conseil communal et toutes les personnes qui ont contribué à la rédaction de ce rapport sur le nouveau Statut du personnel.

En Suisse, encore aujourd'hui, les conditions de travail doivent être améliorées. Malheureusement, celles-ci se péjorent d'année en année : augmentation de l'âge de la retraite, salaires qui stagnent alors que le coût de la vie explose, support par les travailleurs de la charge fiscale, laquelle s'allège, par contre, pour les personnes morales. Les travailleurs doivent ainsi constamment lutter – comme le démontre la forte mobilisation des travailleurs de la construction le week-end passé – pour une amélioration grandement nécessaire de leurs conditions de travail, la hausse des adhésions syndicales au niveau national, ou encore le combat contre le contrôle des patrons sur les pauses pipi, qui a remué le canton l'année dernière.

En ce qui concerne la santé des travailleurs, les derniers chiffres du SECO montrent que plus d'un tiers ressentent du stress au travail ou se sentent épuisés, et qu'un quart d'entre eux ont de la peine à déconnecter.

C'est pour toutes ces raisons que le POP ne peut que saluer le travail et les efforts fournis par le Conseil communal et la DRH dans le processus de révision du Statut du personnel. Notre groupe salue tout particulièrement l'intégration du SSP dans le groupe de travail, et la possibilité qui lui a été donnée de formuler et de défendre ses revendications. Toutes n'ont malheureusement pas été entendues, et il s'agira, à l'avenir, de pérenniser ce dialogue pour garantir des conditions de travail optimales au personnel.

Nous saluons également la volonté de la Ville de se rendre attractive pour les travailleurs et travailleuses, et de souhaiter pérenniser les emplois et diminuer le turnover. Une volonté, mais aussi une nécessité, après des années de politique d'austérité et de limitation des EPT, qui ont eu un impact

non négligeable sur le climat de travail au sein de la Ville, le turnover et l'absentéisme.

Plusieurs des nouvelles mesures prévues vont dans le sens d'une amélioration des conditions de travail. Nous pensons notamment à la reconnaissance du télétravail ou au droit à la déconnexion, ou encore à l'attention accrue portée au harcèlement. L'amélioration des congés octroyés dans le cadre de la conciliation entre vies privée et professionnelle est également à relever, notamment les congés pour les deux parents en cas de maternité. Nous tenons également à féliciter la Ville pour le maintien de l'âge de la retraite à 64 ans.

Notre Ville donne l'exemple avec ce nouveau Statut du personnel. En effet, le secteur public doit servir de modèle en termes de conditions de travail, de santé et de lutte contre les inégalités. Les avancées sociales dans le monde du travail ne reposent pas sur un nivellement par le bas, mais sur une diffusion la plus large possible de meilleures pratiques et de meilleures conditions pour les travailleurs et travailleuses, dans le public et dans le privé. Cela d'autant plus dans une période où les droits des travailleurs sont sans cesse remis en question, notamment en ce qui concerne l'augmentation de l'âge de la retraite.

Pour notre groupe, qui acceptera le rapport à l'unanimité, il subsiste toutefois les questions suivantes :

- Les vacataires et auxiliaires sont-ils compris dans le Statut du personnel et, en cas de conditions spécifiques – par exemple un délai de congé réduit – ces situations pourraient-elles être listées dans le règlement d'application ?
- Art. 2 : pour quelle raison les apprentis et stagiaires ne sont-ils pas concernés par le Statut du personnel ?
- Art. 10, al. 2 : de manière générale, la Ville pourrait-elle lister les différentes professions et les différents postes ayant recours à des contrats de droit privé, et quelles en sont les raisons ?
- Art. 11, al. 3 : quels peuvent être les cas où « la fin de l'engagement durant la période d'essai peut survenir pour des raisons d'opportunité » ? Les commentaires ne proposent que des exemples « positifs » pour l'employé : dans quels cas cet alinéa peut-il lui porter préjudice ?
- Art. 17 : qu'est-ce que recouvre la notion de médecin-conseil, et suivant quels critères est-il choisi ? Ne serait-il pas possible d'intégrer une clause permettant la discussion au sujet du médecin entre l'employeur et l'employé plutôt que de le lui imposer ?

Mme Brigitte Leitenberg, PVL :

- Les Vert'libéraux ont lu avec attention et intérêt le rapport 25.029 de plus de 56 pages et ses annexes : simplification, modernisation et attractivité des conditions de travail, harmonisation de la vie privée et de la vie professionnelle, droit à la déconnexion, amélioration des congés parentaux sont des objectifs que les Vert'libéraux soutiennent pleinement.

Le travail des différentes personnes et groupes de personnes, ainsi que les consultations qui ont été menées pour aboutir à ce rapport étaient nécessaires. Nous profitons de remercier et féliciter les contributrices et contributeurs, rédactrices et rédacteurs pour ce rapport de qualité.

Nous avons apprécié que le groupe de travail ait consulté les autres communes du canton pour s'enrichir de leurs expériences. Les modifications apportées à ce nouveau statut s'inscrivent dans une adaptation à des préoccupations et à des besoins actuels, tant des employés que de l'employeur, donc la Ville.

Nous pouvons comprendre et approuver certains articles, d'autres non. Nous attendrons donc les explications et réponses du Conseil communal, ainsi que les interventions des groupes pour nous prononcer aussi sur les amendements déposés.

Les Vert'libéraux ont également déposé un amendement pour amener un peu plus de souplesse, de personnalisation, pour une réelle flexibilité du départ à la retraite – ce qui est une préoccupation actuelle du Conseil fédéral – tout en s'alignant sur l'âge de la retraite en vigueur dans notre pays, soit 65 ans.

Nous regrettons fortement de ne pas avoir été invités à prendre part à la présentation à deux reprises du rapport 25.029 à la Commission financière : cela nous aurait sûrement permis d'avoir une partie des réponses à nos questions et d'éviter que nous les posions encore une fois maintenant.

- Sur la portée juridique et les risques liés à cette réforme : la suppression des contrats de droit public – remplacés par les nominations – comporte-t-elle des risques juridiques en cas de litige ou de licenciement contesté ?
- Sur l'équilibre entre flexibilité pour l'employeur et protection du personnel : la possibilité de mutation décidée unilatéralement par l'autorité – à l'art. 47 – est-elle suffisamment encadrée pour protéger le personnel contre des déplacements arbitraires ou injustifiés ?
- Quels mécanismes de recours internes sont-ils prévus en cas de désaccord d'un employé face à une mutation, une suspension ou un refus de télétravail ?

- Le SSP est-il représentatif de tout le personnel communal ? Existe-t-il d'autres partenaires susceptibles d'être reconnus par le Conseil communal ?
- D'autres formes de participation ont-elles été envisagées, comme des consultations numériques ou une commission paritaire élargie ?
- Concernant la forme et la nature de l'engagement, pouvons-nous avoir des détails et des exemples sur ce qui est considéré comme des engagements *exceptionnels* ? Pour *Capitale culturelle suisse*, les engagements sont-ils considérés comme exceptionnels ? Le déneigement, les événements climatiques ?
- A l'art. 13 – chap. 3, « Devoirs généraux » – par qui sera rédigé le cahier des tâches qui est mentionné ? En collaboration entre employés et chefs de service ? Avec une signature conjointe des différentes parties ?
- Concernant l'impact sur le budget et les RH, existe-t-il une cellule de crise neutre, hors du service RH, à laquelle les collaborateurs peuvent s'adresser ?
- Les simulations financières ont-elles mesuré les coûts induits à moyen terme : congés élargis, retraites anticipées et bonifiées, indemnités en cas de suppression de poste ?
- Quelle incidence le droit à un treizième salaire aura-t-il sur les finances publiques ? J'ai compris qu'il y en aurait peu, donc tant mieux.
- Un employé qui est engagé pour douze mois d'essai aura-t-il droit à un treizième salaire et cela aura-t-il un impact budgétaire ?
- La période d'essai étendue à douze mois prolonge la précarité des nouveaux engagements. N'est-ce pas une sorte de porte ouverte à un engagement temporaire qui ne dit pas son nom ? Pourquoi ne pas parler alors de CDD ?
- Les employés à l'essai percevront-ils l'allocation de résidence ?
- La nouvelle réglementation proposée annonce veiller à un équilibre global en regard de la réglementation actuelle. De quelle manière le Conseil communal pourra-t-il nous assurer un équilibre budgétaire ?
- L'augmentation de l'attractivité de la Ville comme employeur est-elle suivie d'objectifs mesurables ? Taux de candidatures, diminution du turnover, stabilité du personnel, etc.
- Concernant la transition et l'entrée en vigueur, comment les conflits seront-ils gérés entre les anciens acquis – s'il y en a – et les nouvelles règles pendant la phase transitoire ?

- Les employés domiciliés fiscalement sur le territoire communal ont droit à une indemnité aux conditions fixées dans le règlement. Y aura-t-il des changements au niveau du montant alloué ?

Mme Ilinka Guyot, conseillère communale, cheffe du Dicastère de la jeunesse, des espaces publics et des ressources humaines (DJEPR) :

- Tout d'abord, je tiens à vous remercier de l'accueil favorable que vous avez réservé au rapport, ainsi que de votre reconnaissance du travail accompli pour en arriver au Statut du personnel qui nous occupe ce soir.

Travailler dans le secteur public implique des spécificités qui le distinguent nettement du secteur privé. L'engagement au service de l'intérêt général, la stabilité des emplois, les règles de transparence et d'égalité de traitement, ainsi que la recherche de cohérence avec les valeurs de la collectivité sont autant d'éléments qui façonnent le quotidien des employés publics.

Toutefois, ces missions s'accompagnent aussi de contraintes particulières : des processus décisionnels plus formalisés, des marges de manœuvre budgétaires parfois limitées et variables selon les décisions politiques, et des conditions de travail qui peuvent inclure des astreintes, des horaires étendus ou des prestations en dehors des heures dites habituelles.

C'est précisément pour tenir compte de ces spécificités et des évolutions profondes du monde du travail que la nécessité de faire évoluer notre cadre réglementaire s'est imposée.

Le règlement général pour le personnel de l'administration communale – RGPA – date de 1986 – presque aussi âgé que moi – il était donc plus que temps de le revoir entièrement.

Le rapport qui nous occupe ce soir n'est pas qu'une révision du RGPA et de la réglementation actuelle, mais bien un nouveau statut. Un travail qui a été amorcé en 2020, des réunions qui ont débuté en 2022 : quelque 120 rencontres auront été nécessaires.

Comme vous avez pu le lire, ce défi a été engagé par le Conseil communal et mené par un groupe de travail, en collaboration dès le début avec le Syndicat des services publics, SSP. Le projet a également été présenté à trois reprises à la Commission financière, qui a pu faire part de ses remarques et propositions. Le groupe de travail était composé de deux conseillers communaux, de la cheffe du Service des ressources humaines, du responsable des Affaires juridiques et d'une doctorante en droit spécialisée dans la fonction publique, qui s'était déjà prêtée à l'exercice de rédaction d'un nouveau statut et règlement.

Le Conseil communal tient à remercier chaleureusement les deux responsables de service ainsi que la doctorante en droit pour le travail titanesque qui a été effectué : reprendre la réglementation existante, répartie dans plus de 80 documents, réaliser des comparatifs avec le droit privé et les autres collectivités publiques, ou encore intégrer les retours des parties concernées. Un travail de l'ombre, rigoureux, sans lequel la nouvelle réglementation n'aurait pas pu voir le jour.

Cette nouvelle réglementation est donc proposée dans deux documents : un Statut du personnel – qui définit les conditions-cadres, de la compétence du Conseil général, qui vous est soumis aujourd'hui – et un règlement d'application de la compétence du Conseil communal, dont le projet a été mis en annexe du rapport. Même si le deuxième document ne relève pas de la compétence de votre Autorité, il nous paraissait primordial de vous partager le projet, et de pouvoir ainsi travailler en toute transparence. Le syndicat SSP, ainsi que la Commission financière ont aussi été associés à sa réalisation et seront encore associés pour le point sur les fonctions pénibles qui est encore en travail.

La refonte du RGPA devait répondre à plusieurs objectifs. Tout d'abord techniques, en apportant une simplification et une clarté par le regroupement de plus de 80 textes existants, et en précisant les compétences entre le Législatif et l'Exécutif. Il devait ensuite s'adapter à l'évolution des modes de vie, notamment en favorisant davantage l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Il paraît essentiel, en tant que collectivité publique, de montrer l'exemple en promouvant l'égalité, l'inclusivité, et en proposant un cadre de travail où chacune et chacun peut accomplir ses tâches dans un climat sécuritaire.

Les changements sont nombreux, et vous en trouvez une liste dans le rapport. Je souhaite cependant en citer quelques-uns, afin de démontrer encore la volonté de rester un employeur attractif, à l'écoute de son personnel, tout en gardant un équilibre avec des exigences sur l'efficacité attendue :

- améliorations dans les formes d'engagement, avec la suppression des contrats de droit public et la nomination pour toutes et tous les employé-e-s ;
- limitation des contrats de droit privé à un usage exceptionnel pour des cas particuliers, comme des remplacements et des tâches de durée limitée ;
- renforcement des droits pendant la grossesse : plus de réduction du congé en cas d'arrêt avant l'accouchement ;

- possibilité de partager l'excédent des 14 semaines obligatoires du congé maternité si le couple de parents travaille au service de l'administration communale ;
- reconnaissance de la pénibilité, avec des aménagements avantageux de retraite anticipée ;
- maintien des acquis actuels ;
- encouragement des formes d'aménagement du travail pour une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle ;
- ancrage de la pratique du télétravail ;
- reconnaissance d'un droit à la déconnexion ;
- ancrage de la protection de la personnalité et de la santé du personnel ;
- renforcement de la politique en matière de prévention contre le harcèlement, avec une prohibition de toute forme de discrimination ainsi que de harcèlement psychologique ou sexuel.

En somme, à travers ce Statut du personnel, nous affirmons notre volonté de rester un employeur attractif, malgré une grille salariale parfois moins compétitive que celle d'autres collectivités publiques, des salaires nettement inférieurs à ceux du secteur privé dans certains domaines, ou encore des contraintes spécifiques liées au service public – telles que des piquets, des horaires irréguliers – y compris les week-ends et les jours fériés.

Conscientes et conscients de ces réalités, nous avons veillé à proposer des avantages qui garantissent un équilibre financier pour la Ville, tout en renforçant l'attractivité de nos postes par des éléments de valorisation autres que purement salariaux.

Je m'arrête là et vais répondre aux nombreuses questions, en commençant par celles posées par le POP.

Concernant les vacataires et auxiliaires, les contrats de droit privé sont régis par le Code des obligations pour la plupart des règles. Pour les règles non définies par le Code des obligations, le statut s'applique, comme, par exemple, pour les jours fériés, le droit à un 13^e salaire ou l'application de 5 semaines de vacances.

Au niveau de la législation des apprentis et des stagiaires, les apprentis sont soumis à des lois fédérales et cantonales, et les stagiaires ont leur propre règlement au vu de la spécificité du statut de stagiaire : ils ont des contrats tripartites avec leur lieu de formation.

S'agissant de la liste des professions avec recours au droit privé, de manière générale, les auxiliaires sont concernés. Il s'agit principalement d'engagements à l'heure ou de courte durée. Une liste exhaustive avait pu vous être

transmise en réponse à l'interpellation sur le travail à l'heure lors de la séance du 19 novembre 2024. Je vais reprendre quelques exemples : il peut s'agir des monitrices et moniteurs pour les *Vacances découvertes* du Service de la jeunesse, les « neigeux » au Service des espaces publics, les gardes-bain au Service des sports, les guides dans les musées, pour les remplacements dont les postes sont essentiels pour le fonctionnement de l'administration, comme les remplacements à l'accueil extrafamilial ou au SIS.

Quels peuvent être les cas qui justifient les raisons d'opportunité ? Cela pourrait se produire, par exemple, en cas d'annulation d'un poste suite à des décisions politiques, si la personne est encore dans le temps d'essai.

Concernant le médecin-conseil, il appuie la Ville dans les réseaux, puisque toutes les données médicales sont confidentielles, par exemple pour trouver un poste plus adapté en cas de limitations. Il appuie la Ville dans les campagnes de vaccination, il aiguille le personnel vers des instances compétentes lorsque cela est nécessaire, il vérifie la capacité physique à l'engagement dans certaines fonctions. Les critères de choix du médecin-conseil actuel ont surtout été guidés par son expérience en la matière, par le fait qu'il occupe plusieurs mandats similaires et par ses qualités humaines.

En réponse à la question du groupe des Vert-e-s sur les fonctions pénibles, nous n'avons pas encore établi de liste précise. Des critères multiples et pondérés vont être définis. Afin de déterminer ces critères, nous nous baserons sur des comparatifs et des données scientifiques. Une retraite sous forme de pont doré, sans perte pour l'employé, a été privilégiée comme bonus.

Le groupe socialiste évoquait le fait de passer le congé maternité de 4 mois à 16 semaines. C'est une possibilité, mais qui ne serait pas à l'avantage de l'employée, un mois correspondant à un peu plus de 4 semaines. A titre de comparaison, l'Etat prend également 4 mois, en précisant 122 jours ; 16 semaines correspondent à 112 jours.

Un exemple : si la personne accouche le 20 mai 2025, avec 4 mois, son congé se termine le 20 septembre, alors qu'avec 16 semaines, il se termine le 9 septembre.

Afin d'apporter une meilleure compréhension et une harmonisation, le Conseil communal a effectivement déposé un **amendement** pour transformer en jours les points en lien avec le congé maternité : dans le statut, nous proposons de préciser 122 jours à côté des 4 mois et 61 jours à côté des 2 mois du congé d'adoption.

Dans le règlement – qui n'est pas soumis à votre Autorité – nous proposons également de faire la modification et de passer les 14 semaines à 98 jours

pour plus de clarté. Cette clarté est notamment importante pour le calcul de l'excédent des 14 semaines – soit 98 jours – obligatoires pour le congé maternité, pour arriver jusqu'aux 4 mois que nous proposons. La remarque était effectivement pertinente.

Je passe maintenant aux questions des Vert/libéraux. Sur la portée juridique et les risques liés à la réforme : le RGPA actuel prévoit déjà la nomination comme règle générale d'engagement. Les contrats de droit public concernent aujourd'hui principalement les cadres dont la fonction est essentielle au bon fonctionnement de l'administration. L'art. 71, al. 3 du statut indique comme possible cause de résiliation : « (...) lorsque l'intérêt public à la cessation de l'activité l'emporte sur l'intérêt privé au maintien de l'emploi. » En cas de litige documenté avec un cadre, cette notion permettrait donc une séparation pour le bien du service et de la Ville.

Concernant la question des mutations, cet article a pour principal objectif d'éviter le licenciement. Une mutation est rare. L'employé peut refuser une mutation et quitter la Ville le cas échéant. La Ville est très attentive aux conditions des employés, comme l'illustre l'objet qui nous occupe ce soir. Si une situation devait un jour sembler arbitraire ou injustifiée, elle serait bien entendu sujette à recours.

S'agissant des recours :

- Pour une mutation, le recours est déposé auprès la Cour de droit public, avec un droit d'être entendu en amont.
- Pour une suspension, il s'agit également d'un recours auprès de la Cour de droit public, avec un droit d'être entendu en amont.
- Concernant le télétravail, il n'est jamais imposé au sein de l'administration ; ce n'est pas un droit, il s'agit d'un accord dans le cadre d'une relation de confiance.

En ce qui concerne le dialogue social et la représentativité : le SSP est le syndicat des secteurs public et parapublic. L'affiliation à un syndicat est libre. Actuellement, il n'y pas de demandes d'autres partenaires sociaux. Toute demande serait étudiée. Par exemple, on peut mentionner le Syndicat des agents de police, disparu aujourd'hui, qui était reconnu par l'autorité à l'époque.

Des enquêtes sont menées ponctuellement auprès du personnel sur des sujets spécifiques. Le SSP s'associe des représentants qui relèvent de différents services de la Ville. Des rencontres régulières ont lieu avec une délégation du Conseil communal, la cheffe des ressources humaines, la déléguée syndicale, ainsi que les représentants et représentantes du personnel.

En réponse à la question concernant l'art. 13, au chapitre « Devoirs généraux » : la-le chef-fe établit le cahier des tâches, lequel est ensuite discuté avec l'employé-e puis intégré au dossier du collaborateur ou de la collaboratrice. Le cahier des tâches est revisité avec l'employé-e chaque année au moment de l'entretien de développement avec une signature conjointe.

Concernant l'existence d'une cellule de crise, c'est déjà le cas actuellement : il existe une cellule d'écoute externe à disposition du personnel. Le traitement des informations y est complètement confidentiel. Les factures qui arrivent au Service des ressources humaines ne comportent qu'un nombre d'heures dédié à ce sujet.

Une question portait sur l'impact budgétaire et RH. L'équilibre financier a été recherché ici tout en améliorant les conditions-cadres des employés. Le Service des ressources humaines a effectué des simulations, notamment pour les retraites appelées « ponts dorés » – c'est-à-dire les retraites pour les fonctions pénibles – qui représenteront un coût supplémentaire en termes de liquidités immédiates. Ces dépenses supplémentaires seront compensées en partie lors des nouveaux engagements, les personnes engagées étant la plupart du temps dans des classes salariales plus basses, comme c'est déjà le cas actuellement pour les retraites anticipées.

Pour ce qui est du droit au treizième salaire, celui-ci est déjà en place actuellement. Pour les personnes en période d'essai, le versement du salaire s'effectue également sur 13 mois, et elles touchent aussi l'allocation de résidence.

La période d'essai n'est pas étendue à 12 mois : la période d'essai de 12 mois est déjà d'actualité. Il n'y aura donc pas d'impact budgétaire. C'est lorsque l'on doit se séparer d'un collaborateur ou d'une collaboratrice en période d'essai que l'impact financier est important, en raison d'une nouvelle mise au concours, de la formation interne, de l'inertie avec une personne qui n'a pas la même efficacité. Je développerai davantage cette question lors de la discussion concernant l'amendement déposé par le groupe POP.

Concernant l'équilibre global de la réglementation actuelle, il n'est pas possible de garantir un équilibre parfait en regard des dépenses actuelles pour le personnel. Par exemple, les salaires évoluent chaque année. De même, les absences ou les retraites anticipées ne sont pas prévisibles.

L'équilibre global concerne la réglementation et les nouvelles propositions, qui devraient conduire à une réduction du turnover et de l'absentéisme. Les coûts de remplacement seraient ainsi moins élevés. Une partie des propositions n'ont pas d'impact direct sur les finances, mais favorisent l'attractivité en préservant l'équilibre.

Par rapport aux objectifs mesurables, les indicateurs RH sont suivis avec attention. La mise en place de la dynamique positive montre déjà des effets. Les difficultés de recrutement sont en baisse dans certains secteurs – comme au SIS – depuis la révision des conditions de travail.

Nous remarquons également une hausse des postulations dans d'autres domaines, notamment pour des profils qualifiés. En revanche, dans les domaines où nous restons moins attractifs que le secteur privé, le recrutement s'avère plus difficile.

S'agissant de la transition et de l'entrée en vigueur, tout le chapitre 8 est dédié à régler les questions ouvertes en lien avec la phase transitoire. Si votre Autorité valide le statut ce soir, les modifications de la nouvelle réglementation seront présentées au personnel au minimum 4 mois avant l'entrée en vigueur. Ceci permettra au personnel de prendre connaissance des changements. Une fois le statut en vigueur, la réglementation s'appliquera à tous les employé-e-s.

Concernant le montant de l'allocation de domiciliation, je peux répondre que l'allocation de résidence n'est pas touchée, puisqu'elle est relativement récente. Le montant reste identique dans le projet de règlement.

J'en arrive à la question de l'UDC relative au 3 janvier. Le cas se présente une fois tous les 7 ans, en période plus calme pour l'administration. Cela n'a pas d'impact sur les budgets, puisque le jour est accordé en congé et n'est pas rémunéré. Les personnes qui n'arrivent pas à prendre le congé peuvent le récupérer à un autre moment. Lorsque le 2 janvier est un dimanche, cela signifie que le personnel a 4 jours fériés sur des jours non travaillés : les 25 et 26 décembre, et les 1^{er} et 2 janvier. La compensation avec le 3 janvier permet de limiter cette perte.

L'Etat de Neuchâtel autorise le Conseil d'Etat à accorder des jours de congé supplémentaires lorsque des jours fériés tombent un samedi ou un dimanche, afin que le total des jours fériés ne soit pas inférieur à 10 jours. Cette pratique est également en place à la Ville de Neuchâtel, qui garantit 11 jours fériés par année.

Nous prenons également bonne note de la demande de revenir avec une évaluation de la nouvelle réglementation.

La parole n'étant plus demandée, la présidente, **Mme Béatrice Thiémond-Clémentz**, relève que l'entrée en matière n'est pas combattue. Elle est dès lors acceptée tacitement.

DISCUSSION EN SECOND DÉBAT

CHAPITRE 1 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Art. 6 – Partenaires sociaux

Amendement du groupe POP

[al. 1-4 inchangés]

⁵ **La Ville reconnaît comme partenaire social le Syndicat Suisse des Services Publics région Neuchâtel (SSP-RN).**

Mme Mathilde Reverchon Hans-Moëvi, POP, auteure de l'amendement :

- Le groupe POP a souhaité ajouter cet alinéa étant donné qu'il est présent dans le règlement d'application. Comme nous l'avons vu et entendu ce soir, le SSP a été considéré par la Ville comme un partenaire social d'importance, puisqu'il a été invité à participer à la rédaction de ce nouveau Statut du personnel. C'est pour cela que nous pensons qu'il serait intéressant de rajouter le SSP dans le Statut du personnel.

Mme Ilinka Guyot, conseillère communale, cheffe du Dicastère de la jeunesse, des espaces publics et des ressources humaines (DJEPR) :

- Le Conseil communal n'accepte pas l'amendement. D'autres syndicats ou partenaires pourraient être reconnus et travailler en collaboration accrue avec la Ville. Avec la reconnaissance du SSP dans le règlement et une reconnaissance plus large des partenaires dans le statut, la compétence est laissée au Conseil communal, en collaboration avec les services, de définir les collaborations régulières avec les partenaires sociaux.

La parole n'étant plus demandée, la présidente, **Mme Béatrice Thiémard-Clémentz**, soumet au vote **l'amendement du groupe POP à l'art. 6**, lequel est **refusé par 30 voix contre 8 et 1 abstention**.

CHAPITRE 2 – CRÉATION DES RAPPORTS DE SERVICE

Art. 10 – Forme et nature de l'engagement

Amendement du groupe POP

[al. 1 inchangé]

² L'autorité peut exceptionnellement engager du personnel par contrat de droit privé, notamment pour l'exécution de tâches à durée limitée ou pour assurer un remplacement temporaire. **Les indemnités prévues pour les employé-e-s leur sont octroyées durant leur engagement (ex : allocation de résidence, indemnité de piquet, etc.)**

Mme Mathilde Reverchon Hans-Moëvi, POP, auteure de l'amendement :

- Notre vue est que les indemnités prévues pour les employés de la Ville soient octroyées également aux personnes qui sont sous contrat de droit privé. Le souhait du POP aurait été de supprimer purement et simplement les contrats de droit privé, mais comme l'a dit la conseillère communale, ce n'est pas possible. Pour nous, il s'agit donc de garantir l'équité, comme évoqué par la droite de cet hémicycle. Toutes les personnes qui travaillent pour la Ville devraient bénéficier des mêmes droits. C'est pour cela que nous aimerions qu'elles reçoivent les mêmes indemnités.

Mme Ilinka Guyot, conseillère communale, cheffe du Dicastère de la jeunesse, des espaces publics et des ressources humaines (DJEPR) :

- Le Conseil communal n'accepte pas l'amendement. Les personnes avec un contrat privé n'ont pas les mêmes rôles, tâches ou responsabilités au sein des services. Ce sont des contrats pour des personnes au bénéfice d'un contrat à durée déterminée ou à l'heure. Les postes avec des contrats privés seront étudiés pour voir dans quelle mesure un passage en CDI est possible.

Je peux relever quelques exemples d'indemnités :

- Les indemnités liées à la compensation d'une pénibilité, d'une exigence supplémentaire demandée à l'employé-e. Par exemple, l'indemnité forfaitaire au SIS est versée chaque mois : elle ne compense pas uniquement les sorties de nuit, elle montre une reconnaissance supplémentaire pour ces postes de travail.
- L'indemnité de piquet pour la neige au Service des espaces publics est versée pour la disponibilité demandée du 1^{er} novembre au 15 avril, les personnes à l'heure ne sont pas de piquet.
- L'allocation de résidence est une indemnité liée à la domiciliation. Elle est versée en février pour l'année précédente, à condition que la

personne soit domiciliée sur la commune au 31 décembre et toujours au service de la Ville le 1^{er} janvier. Elle s'accompagne d'autres mesures, comme lors du recrutement : à dossiers équivalents, il y a favorisation des personnes établies sur le territoire communal.

La parole n'étant plus demandée, la présidente, **Mme Béatrice Thiémond-Clémentz**, soumet au vote **l'amendement du groupe POP à l'art. 10**, lequel est **refusé par 24 voix contre 8 et 7 abstentions**.

Art. 11 – Période d'essai

Amendement du groupe POP

¹ L'employé-e est initialement engagé-e pour une période d'essai de ~~douze~~ **six** mois.

² La période d'essai peut être prolongée de ~~douze~~ **six** mois au plus. Exceptionnellement, elle peut être abrégée ou supprimée selon les circonstances.

[al. 3 inchangé]

⁴ L'autorité compétente statue librement. Elle rend une décision par laquelle elle détermine si l'employé-e est nommé-e, si la période d'essai est prolongée, ou si elle met fin à l'engagement. Dans ce dernier cas, elle respecte un délai de préavis d'un mois pour la fin d'un mois. **En cas de prolongation de la période d'essai, la décision est prise par accord écrit.**

Mme Mathilde Reverchon Hans-Moëvi, POP, auteure de l'amendement :

- Notre amendement, dans le cadre de l'art. 11, serait de réduire la période d'essai de douze à six mois. Par contre, ce serait six mois également en cas de prolongation, selon accord entre les deux parties.

Pourquoi passer de douze à six mois ? Parce que ces douze mois nous paraissent être une épée de Damoclès qui pèse sur l'employé. Douze mois, c'est très long. Au sein d'une équipe, si l'on sait que l'on peut perdre un membre de l'équipe du jour au lendemain pour la fin du mois suivant, est-ce que l'on intègre cette personne de la même manière que si son contrat ne pouvait pas être résilié aussi facilement ?

Il nous semble aussi que six mois suffisent à l'employé et à l'employeur pour estimer si une personne est au bon endroit, d'autant plus si la période peut être prolongée de six mois au cas où il subsisterait un doute.

Pour supprimer ce stress supplémentaire que représente une période d'essai de douze mois, nous souhaitons passer cette période à six mois.

Mme Ilinka Guyot, conseillère communale, cheffe du Dicastère de la jeunesse, des espaces publics et des ressources humaines (DJEPR) :

- Le Conseil communal n'accepte pas l'amendement. La période d'essai est déjà de 12 mois aujourd'hui. Un comparatif avec d'autres administrations montre que les périodes vont de 6 mois à deux ans :

- Ville de Neuchâtel : 1 an
- Ville du Locle : 1 an
- Etat de Neuchâtel : 2 ans
- Confédération : 6 mois

La protection des employé-e-s étant importante une fois la nomination prononcée, une baisse de six mois conduirait à davantage de prolongation ou de non-nomination en cas de doutes. Les six mois ne seraient pas forcément plus positifs pour l'employé-e.

Actuellement, uniquement quelques prolongations par année sont effectuées, ce qui est peu en comparaison du nombre d'engagements. Une décision a été prise d'accentuer le suivi pendant cette période d'essai, avec des entretiens réguliers obligatoires, afin que les deux parties puissent faire part de leurs remarques et que des ajustements puissent être mis en place.

La période d'essai constitue un outil juridique et managérial essentiel dans le secteur public. Il ne s'agit pas d'un accord – comme l'amendement voulait l'ajouter – mais d'une décision munie d'une voie de recours. Elle permet de concilier efficacité administrative et équité, en donnant à chaque partie une marge de manœuvre raisonnable avant de s'engager durablement dans une relation de travail régie par des règles plus rigides.

M. Laurent Duding, PS :

- Voici la position du groupe socialiste : bien que nous puissions être attentifs à cet amendement du POP, il nous semble que la Ville, en tant qu'employeur, a aussi un intérêt à avoir une période de douze mois pour certaines fonctions, pour voir s'il y a satisfaction commune, d'un côté comme de l'autre. Je pense que nous pouvons aussi avoir des garanties sur le fait que la Ville n'abuse pas de cette période-là. Au contraire, c'est une période d'ajustement. Aussi, bien que nous comprenions la demande, notre groupe ne va pas soutenir cet amendement.

La parole n'étant plus demandée, la présidente, **Mme Béatrice Thiémond-Clémentz**, soumet au vote **l'amendement du groupe POP à l'art. 11**, lequel est **refusé** par **26 voix contre 8 et 5 abstentions**.

CHAPITRE 3 – OBLIGATIONS DE L'EMPLOYÉ-E

La parole n'est pas demandée.

CHAPITRE 4 – DROITS DE L'EMPLOYÉ-E

La parole n'est pas demandée.

PAUSE DE 10 MINUTES.

Avant la reprise des débats, la présidente, **Mme Béatrice Thiémond-Clémentz**, annonce une nouvelle version de l'amendement du Conseil communal à l'art. 42, ainsi que le dépôt, par le Conseil communal également, d'un nouvel amendement à l'art. 43. Ces documents sont distribués aux membres du Conseil général.

CHAPITRE 5 – ORGANISATION DU TRAVAIL

Art. 42 – Congés spéciaux

Amendement du Conseil communal

¹ L'employé-e a droit aux congés spéciaux suivants :

- a) maternité : 4 mois **(122 jours consécutifs)** ;
- b) parentalité : 15 jours ;
- c) adoption : 2 mois **(61 jours consécutifs)** ;
- d) prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé : 14 semaines au maximum ;
- e) service militaire, protection civile et service civil : le temps nécessaire ;
- f) décès de la mère le jour de l'accouchement ou durant les 14 semaines qui suivent : 14 semaines pour l'autre parent ;

- g) prise en charge d'un proche atteint dans sa santé : jusqu'à 3 jours par cas, au maximum 10 jours par année.

[al. 2-3 inchangés]

Mme Ilinka Guyot, conseillère communale, cheffe du Dicastère de la jeunesse, des espaces publics et des ressources humaines (DJEPR) :

- Suite au questionnement concernant l'indication en semaines ou mois du congé maternité, nous proposons de reprendre la législation de l'Etat qui mentionne la durée de 4 mois en précisant 122 jours.

Même si c'est indiqué et que c'est plus clair dans le règlement, nous proposons donc une petite modification pour plus de précision et éviter d'autres confusions, et que le statut soit très clair dès le départ, soit « 4 mois (122 jours consécutifs) » et « 2 mois (61 jours consécutifs) ».

M. Laurent Duding, PS :

- Nous remercions le Conseil communal de sa diligence dans le traitement de notre question, qui nous permet d'avoir ainsi une réponse directement en séance. Nous allons donc logiquement accepter cet amendement.

La parole n'étant plus demandée, la présidente, **Mme Béatrice Thiémond-Clémentz**, soumet au vote **l'amendement du Conseil communal à l'art. 42**, lequel est accepté à l'unanimité.

Art. 43 – Congés usuels

Amendement des groupes PLR - Le Centre

¹ La Ville peut octroyer des congés usuels payés, sur demande préalable auprès des ressources humaines, en cas de :

[let. a) inchangée]

b) décès **d'un parent ou allié au 1^{er} degré d'un-e** (conjoint-e ou partenaire enregistré-e, ~~d'un~~ enfant, ~~du~~ père, ~~ou de la~~ mère) : 3 jours ;

c) décès **d'un parent ou allié au 2^e degré d'un autre membre de la famille** (**grands-parents, beaux grands-parents, petits-enfants, beaux petits-enfants, frère et sœur, beau-frère, belle-sœur, beau-père, belle-mère**) : 1 à 3 jours ;

[let. d)-f) inchangées]

[al. 2-3 inchangés]

Amendement du Conseil communal (RETIRÉ)

¹ La Ville peut octroyer des congés usuels payés, sur demande préalable auprès des ressources humaines, en cas de :

[let. a) inchangée]

b) décès ~~d'un-e conjoint-e ou partenaire enregistré-e, d'un enfant, du père ou de la mère~~ **d'un/e parent/e ou allié/e aux 1^{er} ou 2^e degrés** : 3 jours ;

c) décès ~~d'un autre membre de la famille~~ **d'un/e parent/e ou allié/e au 3^e degré** : 1 à 3 jours ;

[let. d)-f) inchangées]

[al. 2-3 inchangés]

M. Cédric Haldimann, PLR, auteur de l'amendement PLR – Le Centre :

- Cet amendement vise à clarifier les lettres b) et c) par une terminologie usuelle que l'on retrouve dans de nombreuses CCT. Il définit clairement les limites des possibilités d'octroi de congés afin d'offrir une équité entre toutes et tous.

A la lettre c) de l'art. 43, al. 1 du statut qui nous est soumis, le décès d'un autre membre de la famille est extrêmement vaste et mérite donc d'être précisé.

Cet amendement n'exclut pas l'octroi de congés non payés à toute demande faisant suite à un décès, dans la limite de la bonne marche de l'administration. Nous encourageons même à les favoriser.

Concernant la différence entre les premier et second degrés, il faut savoir que notre amendement se calque sur la LSt, la loi sur le statut de la fonction publique du Canton de Neuchâtel. Il se base aussi sur certaines CCT, comme dit précédemment, et sur les statuts de la Ville de Neuchâtel. C'est pourquoi nous vous invitons vraiment à soutenir l'amendement du PLR.

Mme Ilinka Guyot, conseillère communale, cheffe du Dicastère de la jeunesse, des espaces publics et des ressources humaines (DJEPR) :

- Nous remercions le groupe PLR de la proposition. Nous jugeons vraiment pertinent et intéressant de clarifier davantage en utilisant les formulations usuelles d'*alliés* aux premier et deuxième degrés.

Cependant, les oncles et tantes ne font pas partie du deuxième degré. Actuellement, ils sont compris. Il nous paraîtrait donc important de conserver un troisième degré, soit oncles, tantes, neveux. D'où la proposition de 3 jours

pour les premier ou deuxième degrés et de 1 à 3 jours pour un parent ou allié du troisième degré.

Mme Manon Freitag, Le Centre :

- Une petite demande de précision à l'attention du Conseil communal : pourquoi regrouper les premier et deuxième degrés et séparer le troisième degré, au lieu de laisser uniquement le premier degré en let. b) et de mettre ensemble les deuxième et troisième degrés avec un congé de 1 à 3 jours selon les cas ? Qu'est-ce qui a motivé la décision de regrouper les premier et deuxième degrés et de séparer le troisième degré ?

M. Eric Simonin, POP :

- Je réagis à l'amendement du PLR, qui nous a d'abord été transmis, pour rebondir ensuite sur l'amendement du Conseil communal.

Nous nous opposons à cet amendement. Il ne s'agit pas d'une simple précision, mais plutôt d'un affaiblissement des conditions de travail pour le personnel de l'administration.

D'un point de vue général, nous constatons que les amendements de nos collègues de droite visent à détériorer les acquis, avec cet argument permanent de calquer les conditions sur d'autres conventions collectives. Typiquement, la demande dans le développement sur l'octroi des congés non payés est un très bon exemple.

Nous remarquons quand même que la volonté est d'imiter les autres conventions par le bas et non pas par le haut. Pour nous, il n'est évidemment pas défendable de faire correspondre des statuts avec d'autres uniquement lorsque cela arrange l'employeur.

Nous refuserons donc très clairement cet amendement. Par contre, nous accepterons avec plaisir l'amendement du Conseil communal.

Mme Ilinka Guyot, conseillère communale, cheffe du Dicastère de la jeunesse, des espaces publics et des ressources humaines (DJEPR) :

- Concernant les degrés de parenté, nous avons fait la distinction par rapport aux grands-parents. Néanmoins, nous pouvons tout à fait vivre avec un congé de 1 à 3 jours pour les deuxième et troisième degrés.

Mme Manon Freitag, Le Centre :

- Dans ce cas, sans que cela soit formellement déposé par écrit, je propose un amendement pour que la let. b) mentionne « parent/e ou allié/e au 1^{er} degré » et la let. c) « parent/e ou allié/e aux 2^e et 3^e degrés ».

M. Eric Simonin, POP :

- Je suis un peu néophyte, je ne m'y retrouve pas toujours très bien... Nous aurons besoin de savoir si l'amendement du Conseil communal va être modifié ou non avant de pouvoir décider et voter.

M. Cédric Haldimann, PLR :

- Pendant que le Conseil communal réfléchit à la suite à donner, je voudrais juste ajouter quelque chose en réponse à mon collègue qui a pris la parole tout à l'heure.

En fait, l'amendement du Conseil communal ajoute des conditions encore plus favorables que ce qui était proposé. C'est l'effet inverse. L'amendement du Conseil communal va encore plus loin que le statut qui nous est proposé ce soir. Il s'agit donc de rester sur ce qui était indiqué à la base, et nous vous proposons d'accepter l'amendement du PLR.

Mme Ilinka Guyot, conseillère communale, cheffe du Dicastère de la jeunesse, des espaces publics et des ressources humaines (DJEPR) :

- Cela dépend de l'interprétation, car le terme *famille* induit effectivement que *petit-cousin* pourrait être considéré comme *famille*. Avoir une définition un peu plus restreinte nous paraît bien.

Aussi, si Mme Freitag dépose un amendement précisant, à la let. b), qu'il s'agit du premier degré et à la let. c), qu'il s'agit d'un parent ou allié du deuxième ou troisième degrés, nous retirerons notre amendement pour que les deux amendements des groupes soient opposés.

En réponse à la question de la présidente, Mme Béatrice Thiémard-Clémentz, lui demandant si elle confirme le dépôt de l'amendement,

Mme Manon Freitag, représentante du Centre, déclare :

- Je confirme le dépôt de cet amendement si cela peut faciliter le travail du Conseil communal dans ce sens-là.

Art. 43 – Congés usuelsAmendement du Centre

¹ La Ville peut octroyer des congés usuels payés, sur demande préalable auprès des ressources humaines, en cas de :

[let. a) inchangée]

b) ~~décès d'un-e conjoint-e ou partenaire enregistré-e, d'un enfant, du père ou de la mère~~ **d'un/e parent/e ou allié/e au 1^{er} degré** : 3 jours ;

c) ~~décès d'un autre membre de la famille~~ **d'un/e parent/e ou allié/e aux 2^e ou 3^e degrés** : 1 à 3 jours ;

[let. d)-f) inchangées]

[al. 2-3 inchangés]

M. Eric Simonin, POP :

- J'ai du mal à comprendre la position du Conseil communal. Je trouvais son amendement super, et je ne vois pas pourquoi il en vient à être changé...
[Ndlr : rires dans l'assemblée]

Si quelqu'un veut déposer un sous-amendement, c'est autre chose, nous voterons sur celui-ci, mais je suis étonné que le Conseil communal modifie son amendement ainsi, en direct, à la demande d'une conseillère générale. Je ne comprends pas bien. Si l'on change, l'employé perdra des droits, très clairement. A mon avis, il faut donc que ce soit fait sous forme de sous-amendement...

Mme Manon Freitag, Le Centre :

- Il n'y a pas de perte de droits. On précise simplement que c'est un congé de 3 jours pour le premier degré, et de 1 à 3 jours pour les deuxième et troisième degrés. Compte tenu du règlement qui sera édicté par le Conseil communal, il n'y a pas de perte de droits. Cela donne simplement une plus grande liberté au Conseil communal pour, par exemple, fixer un congé de 3 jours pour le décès des grands-parents qui sont du deuxième degré.

Pour d'autres personnes du deuxième degré, un peu plus éloignées, un congé de 2 jours pourrait être appliqué, alors que 1 jour pourrait être fixé pour le troisième degré. Suivant les cas particuliers, 3 jours pourraient même être accordés dans le cas où l'employé ferait une demande spécifique, par exemple pour un petit-cousin qui aurait vécu avec lui, qu'il considérerait comme un frère parce que ses parents l'auraient pris sous leur aile, etc.

Aussi, par le biais de mon amendement, c'est plutôt une avancée par rapport à la proposition du Conseil communal, et je trouve que le Conseil communal a tout à fait raison de retirer le sien puisque je dépose le mien !... [Ndlr : rires dans l'assemblée]

Mme Ilinka Guyot, conseillère communale, cheffe du Dicastère de la jeunesse, des espaces publics et des ressources humaines (DJEPR) :

- Le règlement actuel dit que pour le décès d'un autre membre de la famille, c'est de 1 à 3 jours de congé, et parmi ces autres membres de la famille, cela pourrait être l'arrière-petit-cousin. La proposition du Centre régit davantage la famille, mais sans perte de droits, puisqu'il y avait déjà un congé de 1 à 3 jours pour la famille et sans mention du premier degré. Il n'y a donc pas de perte de droits, mis à part que cela restreint un peu le terme *famille*, qui est assez large.

M. Karim Boukhris, POP :

- Juste pour rappel du *règlement général*, cette fois : les amendements doivent être déposés de manière écrite, même pendant la séance. Néanmoins, il serait bien d'avoir un amendement écrit déposé au moins sur le bureau du Conseil général. D'un point de vue formel, ce serait bien d'avoir un document *avant* le retrait de l'amendement du Conseil communal, auquel cas cela ferait que nous n'aurions plus d'amendement du Conseil communal et uniquement l'amendement PLR.

La séance est suspendue quelque temps pour que la représentante du Centre, Mme Freitag, puisse déposer son amendement par écrit.

M. Karim Boukhris précise encore qu'il demandait que l'amendement soit déposé par écrit auprès du Bureau, sans qu'il soit nécessaire de le distribuer aux membres du Conseil général. Cela permet d'avoir au moins une trace écrite au Bureau après la séance pour savoir sur quoi l'assemblée a voté, et que le statut puisse ainsi être modifié avec un objet qui est déjà parvenu au Conseil. L'amendement peut être écrit *à l'arrache* sur un bout de papier et transmis à la présidente du Conseil général.

Mme Ilinka Guyot, conseillère communale, cheffe du Dicastère de la jeunesse, des espaces publics et des ressources humaines (DJEPR) :

- Je vous confirme que nous avons maintenant reçu l'amendement écrit du Centre et que nous **retirons notre amendement**.

La parole n'étant plus demandée, la présidente, **Mme Béatrice Thiémond-Clémentz**, soumet au vote les deux amendements, soit celui du PLR et celui du Centre, qui sont dès lors opposés l'un à l'autre.

L'amendement du Centre à l'art. 43 ayant récolté un nombre de voix supérieur – 25 voix – à celui du groupe PLR – 13 voix – **il est retenu**.

Soumis au vote, il est **accepté par 38 voix contre 0 et 1 abstention**.

Art. 45 – Jours fériés

Amendement des groupes PLR - Le Centre

¹ L'employé-e a droit aux jours fériés suivants, pour autant qu'ils coïncident avec un jour travaillé selon l'horaire habituel ou le planning de travail déterminé à l'avance : 1^{er} et 2 janvier (~~le 3 si le 2 janvier est un dimanche~~), 1^{er} mars, Vendredi saint, lundi de Pâques, 1^{er} mai, jeudi de l'Ascension, lundi de Pentecôte, 1^{er} août, lundi du Jeûne fédéral, 25 et 26 décembre, ainsi que les jours qui pourraient être décrétés tels par l'État ou la Confédération.

[al. 2 inchangé]

~~³ Le travail se termine une heure plus tôt que selon l'horaire habituel la veille des jours suivants : 1^{er} mars, Vendredi saint, 1^{er} mai, jeudi de l'Ascension, 1^{er} août.~~

⁴ ³ Le personnel de piquet a droit à une compensation équitable fixée par le Conseil communal.

M. Cédric Haldimann, PLR, auteur de l'amendement :

- S'agissant de l'al. 1 de l'art. 45, je commencerai par une question : existe-t-il une autre administration publique qui offre dans son Statut du personnel le 3 janvier quand le 2 tombe un dimanche ? J'ai bien entendu les arguments du Conseil communal précédemment. Toutefois, je ne parle pas d'un autre article qui dit que le Conseil d'Etat peut éventuellement octroyer un jour, mais bien d'autres statuts publics qui offriraient le 3 janvier quand le 2 tombe un dimanche. Selon mes recherches, en tout cas, ni la Ville du Locle et des Brenets, ni la Ville de Neuchâtel, ni le Canton de Neuchâtel n'appliquent ce principe.

Une équité entre citoyennes et citoyens de notre commune, employé-e-s dans l'administration communale ou non, doit être préservée un minimum.

Aucune raison valable – par analogie au Statut de la fonction publique, pour ne pas dire la CCT puisque ce mot dérange – ne justifie l'octroi d'un congé – payé par le contribuable – le 3 janvier si le 2 janvier tombe un dimanche. L'octroi du 2 janvier est déjà exceptionnel, car n'est pas un férié officiel dans le Canton de Neuchâtel. Il le devient uniquement lorsque le 1^{er} janvier tombe un dimanche. Seuls deux jours bénéficient de cet avantage dans les fériés officiels, soit le 25 décembre et le 1^{er} janvier.

Aucune raison ne justifie que cet avantage soit appliqué sur le 2 janvier ou tout autre jour férié dans l'administration cantonale et communale. Le fait que l'administration bénéficie de jours fériés supplémentaires par rapport au privé est déjà un avantage en soi.

Concernant la suppression de l'al. 3, il représente une économie substantielle pour la Commune. Nous n'excluons pas une fermeture de l'administration une heure plus tôt avant certains jours fériés, mais cette heure doit simplement être compensée et non offerte. Nous pourrions avoir la même question que pour l'al. 1 : existe-t-il une autre administration publique qui offre cette heure avant certains jours fériés dans son Statut du personnel ? J'aurais tendance à émettre la même conclusion que pour ma première question : ni la Ville du Locle et des Brenets, ni la Ville de Neuchâtel, ni le Canton de Neuchâtel n'offrent cette heure à leurs employés. Encore une « chaux-de-fonniérie »...

Mme Ilinka Guyot, conseillère communale, cheffe du Dicastère de la jeunesse, des espaces publics et des ressources humaines (DJEPR) :

- Le Conseil communal refusera l'amendement. Concernant la fermeture une heure plus tôt, je n'ai pas le comparatif de toutes les administrations. En revanche, certaines entreprises privées offrent cette heure avant les jours fériés.

Selon le comparatif avec la Ville de Neuchâtel et l'Etat, dans ce cas, nous proposons un avantage qui pourrait compenser parfois les différences importantes au niveau des grilles salariales que nous avons entre nos entités.

Concernant le 3 janvier, comme cela a été dit, la Ville de Neuchâtel garantit 11 jours fériés par année à ses collaborateurs et collaboratrices, et l'Etat 10 jours.

A la Ville de La Chaux-de-Fonds, nous avons 12 jours fériés les meilleures années. Lorsque le 2 tombe sur un dimanche, nous perdons 4 jours fériés, ce qui veut dire que nous avons 8 jours fériés tombant sur les jours ouvrables. Dans ce cas, le 3 janvier offre une compensation et permet d'arriver à 9 jours fériés.

La Ville de Neuchâtel et l'Etat de Neuchâtel compensent ces jours. Est-ce qu'ils les compensent le 3 janvier, le 4 ou à d'autres dates, je n'ai pas la précision. Néanmoins, ils garantissent respectivement 11 et 10 jours dans leurs statuts.

En ce qui nous concerne, en compensant le 3 janvier, nous aurions 8 jours au lieu des 12 jours. Ceci sans prendre en compte d'autres jours fériés qui tomberaient sur des samedis ou des dimanches. Je n'ai pas réussi à rapidement faire le calcul pour ces années spécifiques.

M. Laurent Duding, PS :

- Nous allons refuser cet amendement. Comme cela a déjà été dit, il est question d'un jour tous les 6 à 7 ans pour la première mesure, et de 5 heures par année s'agissant du troisième alinéa. Il semble vraiment que l'on entre dans des calculs d'épicier.

De plus, brandir l'argument de l'équité n'a pas de sens, aussi au vu de notre grille salariale. On pourrait parler d'équité salariale, d'équité à l'international... On pourrait évoquer l'équité sous tous les angles. De notre point de vue, le raisonnement ne tient pas. Cela fait partie des petits avantages. Est-ce encore un avantage ?...

En termes de productivité, je ne suis pas sûr que nous ayons un immense impact avec 1 jour tous les 7 ans et ces 5 heures par année. Concernant ces 5 heures, il faut savoir que les commerces ferment plus tôt les veilles de jours fériés. On peut donc dire que c'est aussi une mesure intéressante pour le commerce local et la dynamique de la ville.

Mme Françoise Jeandroz, POP :

- Mon collègue vient de dire exactement ce que j'allais dire : c'est-à-dire que si l'on voulait être équitables, on pourrait aussi augmenter les salaires de nos employés communaux. Et je voulais dire également la même chose concernant l'al. 3.

M. Cédric Haldimann, PLR :

- L'argument que c'est un jour tous les 7 ans peut être considéré d'un côté comme de l'autre, donc il ne vaut pas vraiment, à mon sens. D'ailleurs, il en est de même des 5 heures : si l'on doit rattraper 5 heures sur l'année, je pense que ce n'est pas non plus la fin de toute administration publique.

En revanche, je crois que nous savons tous que la grille salariale de la Ville de La Chaux-de-Fonds va être révisée. Cela signifie que l'on devra revenir sur tous ces points lors de cette révision, puisque le but des démarches en

cours est quand même de rendre la Ville de La Chaux-de-Fonds un peu plus attractive, notamment par sa grille salariale.

Ce sont donc des points que nous devons reprendre dans une année ou deux, quand nous aurons revu notre grille salariale. Aussi, je pense que c'est maintenant qu'il faut faire ces choix, également en vue de faire accepter une grille salariale un petit peu améliorée ces prochaines années.

La parole n'étant plus demandée, la présidente, **Mme Béatrice Thiémond-Clémentz**, soumet au vote **l'amendement des groupes PLR – Le Centre à l'art. 45**, lequel est **refusé par 24 voix contre 15 et 0 abstention**.

CHAPITRE 6 – TRAITEMENT, ALLOCATIONS ET INDEMNITÉS

La parole n'est pas demandée.

CHAPITRE 7 – CESSATION DES RAPPORTS DE SERVICE

La présidente, **Mme Béatrice Thiémond-Clémentz**, relève le dépôt de **deux amendements** proposant de modifier les **art. 61, 62 et 63**, soit un amendement des groupes PLR et Le Centre, et un autre du groupe PVL.

Amendement des groupes PLR – Le Centre

(REPLACÉ, APRÈS DÉBAT, PAR L'AMENDEMENT PLR – LE CENTRE – PVL)

Art. 61 – Retraite à l'âge terme

¹ L'employé-e est mis-e d'office à la retraite à la fin du mois au cours duquel il/elle atteint l'âge ~~de 64 ans~~ **fixé par la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS), du 20 décembre 1946**, respectivement 61 ans pour le personnel soumis aux dispositions particulières (plan PPP) de la Caisse.

² ~~Le Conseil communal peut autoriser, sur demande de l'employé-e au moins trois mois à l'avance, le report de la retraite.~~

Art. 62 – Retraite anticipée

[al. 1 inchangé]

² Pour l'employé-e occupant une fonction pénible physiquement, au sens du Règlement d'application, la Ville attribue à l'avoir de vieillesse de l'assuré-e l'équivalent ~~d'une année~~ **de deux années** de bonification de

vieillesse, si la retraite est prise à ~~63 ans~~ **deux ans avant l'âge de référence au sens de la LAVS**. Pour pouvoir en bénéficier, il/elle doit avoir accompli au minimum 10 ans de rapports de service ininterrompus dans une fonction pénible au sein de la Ville immédiatement avant le départ à la retraite. ~~L'art. 63 al. 2 est applicable en cas de départ à 62 ans, et l'art. 63 al. 3 en cas de départ entre 58 et 61 ans.~~

[al. 3 inchangé]

Art. 63 – Allocation de retraite anticipée

[al. 1 inchangé]

² En cas de départ à ~~63 ans~~ **un an avant l'âge de référence au sens de la LAVS**, l'employé-e peut demander l'octroi d'une première allocation, avec un préavis de six mois. Si le départ en retraite anticipée a lieu ~~après l'âge de 63 ans~~ **moins d'une année avant l'âge de référence au sens de la LAVS**, l'allocation est versée au prorata. Pour pouvoir en bénéficier, il/elle doit avoir accompli au minimum 5 ans de rapports de service ininterrompus au sein de la Ville (octroi à 50%), chaque année supplémentaire augmentant ce droit de 10%, pour atteindre l'allocation entière après 10 ans de service.

³ En cas de départ entre 58 et ~~62 ans~~ **deux ans avant l'âge de référence au sens de la LAVS**, l'employé-e peut – en sus de la première allocation prévue à l'alinéa 2 – demander l'octroi d'une seconde allocation, avec un préavis de six mois. Pour pouvoir en bénéficier, il/elle doit avoir accompli au minimum 10 ans de rapports de service ininterrompus au sein de la Ville.

[al. 4 inchangé]

Amendement du groupe PVL

(REPLACÉ, APRÈS DÉBAT, PAR L'AMENDEMENT PLR – LE CENTRE – PVL)

Art. 61

¹ L'employé-e est mis-e d'office à la retraite à la fin du mois au cours duquel il/elle atteint l'âge ~~de 64 ans~~ **de référence fixé par la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS), du 20 décembre 1946**, respectivement 61 ans pour le personnel soumis aux dispositions particulières (plan PPP) de la Caisse.

² Le Conseil communal peut autoriser, sur demande de l'employé-e au moins trois mois à l'avance, le report de la retraite **jusqu'à 70 ans au maximum**.

Art. 62 (qui devient l'art. 61)

[al. 1 inchangé]

² Pour l'employé-e occupant une fonction pénible physiquement, au sens du Règlement d'application, la Ville attribue à l'avoir de vieillesse de l'assuré-e l'équivalent ~~d'une année~~ **de deux années** de bonification de vieillesse, si la retraite est prise ~~à 63 ans~~ **deux ans avant l'âge de référence au sens de la LAVS**. Pour pouvoir en bénéficier, il/elle doit avoir accompli au minimum 10 ans de rapports de service ininterrompus dans une fonction pénible au sein de la Ville immédiatement avant le départ à la retraite. L'art. 63 al. 2 est applicable en cas de départ à 62 ans, et l'art. 63 al. 3 en cas de départ entre 58 et 61 ans.

[al. 3 inchangé]

Art. 63 (qui devient l'art. 62)

[al. 1 inchangé]

² En cas de départ ~~à 63 ans~~ **un an avant l'âge de référence au sens de la LAVS**, l'employé-e peut demander l'octroi d'une première allocation, avec un préavis de six mois. Si le départ en retraite anticipée a lieu ~~après l'âge de 63 ans~~ **moins d'une année avant l'âge de référence au sens de la LAVS**, l'allocation est versée au prorata. Pour pouvoir en bénéficier, il/elle doit avoir accompli au minimum 5 ans de rapports de service ininterrompus au sein de la Ville (octroi à 50%), chaque année supplémentaire augmentant ce droit de 10%, pour atteindre l'allocation entière après 10 ans de service.

³ En cas de départ entre 58 et ~~62 ans~~ **deux ans avant l'âge de référence au sens de la LAVS**, l'employé-e peut – en sus de la première allocation prévue à l'alinéa 2 – demander l'octroi d'une seconde allocation, avec un préavis de six mois. Pour pouvoir en bénéficier, il/elle doit avoir accompli au minimum 10 ans de rapports de service ininterrompus au sein de la Ville.

[al. 4 inchangé]

M. Cédric Haldimann, PLR, auteur de l'amendement PLR – Le Centre :

- Nouvelle spécialité chaux-de-fonnière à l'art. 61 et, encore une fois, une équité entre citoyennes et citoyens de notre commune – employé-e-s de l'administration communale ou non – doit être préservée un minimum.

En Suisse, l'âge de la retraite a été fixé à 65 ans pour toutes et tous. Cette décision est issue d'une votation populaire et doit donc être considérée comme une *volonté* populaire. Dans la CCT 21 – désolé de reprendre cet exemple – CCT reconnue pourtant généreuse, tout comme dans la CCT des industries horlogère et microtechnique, l'âge de la retraite est à 65 ans. A la Commune du Locle et des Brenets, à la Commune de Neuchâtel, ainsi qu'au Canton, l'âge de la retraite est calqué sur l'âge de référence au sens de la LAVS, soit 65 ans.

La proposition se base donc sur la LSt – Loi sur le statut de la fonction publique – qui fixe l'âge de la retraite à l'âge fixé par la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants – LAVS – du 20 décembre 1946. Ainsi, l'administration communale se calque non seulement sur les autres villes du canton, mais également sur l'administration cantonale, s'agissant, par ailleurs, d'un thème hautement fédéral voté récemment par la population.

Par ailleurs, les récentes considérations du Conseil fédéral, rendues publiques la semaine dernière, vont dans le sens de cet amendement. Toujours dans ces considérations du Conseil fédéral – et comme le font la Ville du Locle et des Brenets ainsi que la Ville de Neuchâtel – nous devrions même réfléchir à permettre un report au-delà de l'âge AVS si l'employé-e le demande. Ceci répondrait à des besoins et à des attentes actuels.

Avant que l'on se prononce sur cet amendement, je demande tout de même au Conseil communal de nous dire combien coûte à la collectivité un départ à la retraite à 64 ans. Cela coûte une allocation maximale de CHF 28'500.- pour une personne – qui ne produit d'ailleurs plus aucun service – mais cela coûte également des cotisations LPP et AVS durant cette année blanche. Sinon, cela voudrait dire que les employés de l'administration communale perdent une année de cotisations, ce que je ne peux croire, et ce qui devrait interpeller tout le monde dans cet hémicycle si c'était le cas.

Mme Brigitte Leitenberg, PVL, auteure de l'amendement :

- Peut-être pourrions-nous demander une suspension de séance pour faire un seul amendement avec celui des groupes PLR – Le Centre et celui des Vert'libéraux.

En effet, les Vert'libéraux ont déposé cet amendement pour amener un peu plus de souplesse et de personnalisation, et une réelle flexibilité du départ à la retraite, ce que M. Haldimann a mentionné à la fin de son intervention.

C'est une préoccupation actuelle du Conseil fédéral, mais c'est également une volonté d'une partie des employés dans de nombreux secteurs, qui peuvent avoir l'énergie nécessaire et l'envie de poursuivre leur activité professionnelle encore quelques années.

Cela pourrait permettre, dans certains services, de faciliter la transition et la transmission des compétences. On sait très bien que le départ des baby-boomers amènera un manque de ressources humaines et de compétences sur le marché de l'emploi. Il y a encore des particularités, des compétences professionnelles qui doivent être cherchées loin à la ronde, parce qu'on ne les retrouve déjà plus.

Les femmes qui sont souvent prétéritées dans leurs cotisations de prévoyance retraite pourraient également continuer de travailler et de cotiser, dans la mesure, bien sûr, où les deux parties le souhaitent.

Il nous semblerait aussi plus normal que notre administration communale respecte l'âge de la retraite qui a été fixé à 65 ans pour toutes et tous les Suisses par une volonté populaire, et qui est déjà en application. Cela n'empêcherait pas que les personnes qui voudraient prendre une retraite anticipée puissent le faire, ce qui serait une réelle flexibilité de la retraite.

Puis-je demander une suspension de séance de quelques minutes pour pouvoir discuter avec le PLR ?

Mme Béatrice Thiérmard-Clémentz, présidente :

- Je vais d'abord donner la parole au Conseil communal, puis aux groupes. Nous verrons déjà ainsi un peu l'orientation des débats.

Mme Ilinka Guyot, conseillère communale, cheffe du Dicastère de la jeunesse, des espaces publics et des ressources humaines (DJEPR) :

- Le Conseil communal refusera les deux amendements – ou l'éventuel unique amendement – concernant les retraites.

La retraite à 64 ans avec des cotisations adaptées au sein de la Ville pour le deuxième pilier permet de proposer cet avantage. Ces articles ont été travaillés et validés par la caisse de pension. Aujourd'hui, les salaires proposés au sein de l'administration communale sont inférieurs à ceux proposés par l'Etat et d'autres collectivités. Ils sont mêmes inférieurs dans certains domaines du secteur privé. Avec la retraite à 64 ans qui est déjà en place au sein de l'administration, nous proposons un avantage qui peut permettre de faire la balance en regard d'autres désavantages, et garder la Ville comme un employeur attractif.

Concernant la pénibilité, la projection financière a été faite pour une année. Une année supplémentaire nécessiterait de nouvelles projections, afin d'évaluer la charge et l'augmentation des coûts, et de savoir si elle peut être compensée au sein des services. Actuellement, les retraites anticipées sont presque toujours systématiquement compensées entièrement, avec, par exemple, un délai de latence plus grand dans l'engagement ou un

engagement de personnes souvent dans une classe inférieure. Dans ce cas, nous ne pourrions pas garantir que nous serions à des niveaux de coûts similaires. Nous n'avons pas fait les calculs.

Concernant la suppression de l'alinéa permettant un report de l'âge de la retraite, c'est un élément important dans certaines rares situations où les moyens financiers de la personne pourraient nécessiter un engagement au-delà de 64-65 ans : par exemple pour une personne qui n'aurait pas de caisse de pension. Il paraît important que le Conseil communal puisse bénéficier de cette marge de manœuvre, certes très exceptionnelle.

En résumé, si la volonté du Législatif est de rediscuter de l'âge et des conditions d'octroi de la retraite au sein de l'administration, il paraît primordial d'engager de nouvelles discussions sur cette question, même si la compétence de modifier cet article appartient entièrement à votre Autorité.

En effet, revoir l'âge de la retraite et les conditions actuelles d'octroi ne devrait pas se faire sur une seule séance, tant le dossier est important et sensible. Il s'agirait de reprendre cette réflexion avec l'ensemble des partenaires, et de reprendre en même temps les autres points qui peuvent concerner ce dossier, comme les cotisations LPP – au sein de la Ville, les cotisations LPP permettent d'avoir cette retraite à 64 ans – et la grille salariale. Ce thème n'a d'ailleurs pas été relevé lors de nos différentes rencontres.

Mme Sabrina Vollers, POP :

- Même si c'est difficile à croire ce soir, au vu du manque total de soutien de nos amendements, nous pensions que nous étions là pour revoir les conditions de travail dans le but d'améliorer et non pas d'empirer la précarité. Il est donc hors de question que nous soutenions ces deux amendements, ni l'un ni l'autre, même si les deux sont réunis en un seul amendement.

Il est dit que c'est en fonction de la volonté nationale, mais cela ne veut pas dire que cela reflète la volonté du peuple de La Chaux-de-Fonds. Je ne vois aucune raison que cela supprime notre choix de traiter nos employés comme il nous semble bien de le faire.

M. Michaël Vögtli, Les Vert-e-s :

- Le groupe des Vert-e-s refusera le ou les amendements relatifs aux art. 61, 62 et 63. Nous les refuserons dans la mesure où ils remettraient en cause les droits actuels acquis pour l'ensemble du personnel. Ces droits ont aussi été négociés avec les partenaires sociaux dans le cadre d'un statut que nous considérons comme un ensemble équilibré.

Concernant les coûts supplémentaires, j'ai une question à l'attention du Conseil communal : sauf erreur de notre part, la CPCN prévoit un âge ordinaire de la retraite fixé à 64 ans, et les employés de la Ville de La Chaux-de-Fonds sont affiliés à la CPCN. Il n'y a donc pas de surcoût. Le Conseil communal peut-il nous confirmer qu'il n'y a pas de surcoût dans ce cas par rapport à d'autres collectivités qui sont aussi affiliées à la CPCN ?

M. Laurent Duding, PS :

- Nous sommes assez à l'aise pour donner la position du groupe socialiste, étant donné que nous nous sommes systématiquement opposés à l'augmentation de l'âge de la retraite. Nous sommes très minoritaires au Conseil fédéral, donc nous ne partageons pas sa vision sur ces questions-là. En conséquence, nous n'allons soutenir ni l'un ni l'autre de ces amendements, et nous nous en tiendrons à cette pratique.

Pour redire ce qui a été dit, nous avons une grille salariale très inférieure dans certaines professions en particulier, notamment par rapport au privé. Je reviens sur cette question d'équité qui, je pense, ne tient vraiment pas la route. Nous sommes dans un système où la transparence de l'administration publique fait que l'on en parle ce soir, mais nous ne savons pas ce qui se passe dans le privé. Il y a peut-être aussi des modèles plus avantageux qui sont pratiqués à l'échelle cantonale. Aussi, la question de l'équité ne tient pas. La grille salariale et les négociations, les discussions avec la fonction publique nous semblent vraiment aller dans ce sens.

Je le redis encore, car notre position est très claire : nous étions contre l'augmentation de l'âge de la retraite, et nous nous en tenons à cette règle.

Dernière chose : derrière tout cela, je pense qu'il y a une vision de société très intéressante disant qu'une personne qui arrête de travailler à 64 ans peut, avec le bénévolat, se consacrer à un grand nombre d'activités pour la collectivité publique si elle est en pleine santé et qu'elle a envie de faire de belles choses. Je pense qu'il y a, dans cette vie, des besoins assez pléthoriques et que l'on peut faire des choses : on peut être grands-parents, s'occuper des petits-enfants, il y a beaucoup de choses pour trouver un sens à la vie. Je pense que l'on est dans une logique hors d'une logique uniquement financière, davantage orientée sur une question de qualité de vie et de prestations en nature.

Mme Ilinka Guyot, conseillère communale, cheffe du Dicastère de la jeunesse, des espaces publics et des ressources humaines (DJEPR) :

- Par rapport au plan de prévoyance, comme je l'ai dit, le plan actuel qu'a la Ville avec la caisse de pension prévoit des cotisations pour une retraite à 64 ans. Je ne peux pas me prononcer pour les autres collectivités, je ne

dispose pas des plans de prévoyance. Il s'agit donc d'une retraite à 64 ans, sauf pour le plan particulier qui concerne la police, les pilotes et les pompiers.

Le Conseil communal et les groupes s'étant exprimés, la présidente, **Mme Béatrice Thiémarclémentz**, demande à la représentante du groupe PVL si elle souhaite toujours une interruption de séance pour parler avec le groupe PLR, auteur de l'amendement portant sur les mêmes articles.

Mme Brigitte Leitenberg, PVL :

- Volontiers. Cinq minutes suffiront largement.

SUSPENSION DE SÉANCE DE 5 MINUTES.

A la reprise des débats, la présidente, **Mme Béatrice Thiémarclémentz**, annonce une proposition commune des groupes PLR, Le Centre et PVL.

Mme Brigitte Leitenberg, PVL :

- Merci pour votre attention en cette fin de soirée. Les groupes PVL, PLR et Le Centre se sont accordés pour déposer un seul amendement, sur la base de l'amendement des Vert'libéraux auquel les modifications suivantes ont été appliquées :

- les mentions qui figuraient dans l'amendement PVL « (qui devient l'art. 61) » à l'art. 62, et « (qui devient l'art. 62) » à l'art. 63 ont été supprimées ;
- la dernière phrase de l'art. 62, al. 2 – soit « L'art. 63 al. 2 est applicable en cas de départ à 62 ans, et l'art. 63 al. 3 en cas de départ entre 58 et 61 ans. » – a été biffée.

A part les modifications précitées, rien n'a changé. Cela signifie que nous demandons, par cet amendement, que l'âge de la retraite soit fixée à 65 ans pour les employés communaux, et que pour assurer une réelle flexibilité du départ à la retraite, d'un commun accord entre la Ville et l'employé, l'employé puisse demander et ait la possibilité d'exercer une activité professionnelle jusqu'à 70 ans.

Comme l'a dit M. Duding précédemment, il y a bien sûr des personnes qui veulent s'investir dans la collectivité et faire du bénévolat ou s'occuper des enfants. Néanmoins, certaines personnes veulent aussi continuer de travailler, et d'autres veulent même faire les trois activités. C'est la liberté de

chacun et il faut aussi la considérer, en rapport au fait que les femmes ont aussi parfois besoin financièrement de continuer de travailler. Il est plus agréable de continuer de travailler et d'assurer financièrement ses revenus, que de devoir demander des prestations complémentaires.

Amendement des groupes PLR, Le Centre et PVL

(REPLACE LES DEUX AMENDEMENTS INITIALEMENT DÉPOSÉS PAR LES GROUPES PLR – LE CENTRE ET PAR LE GROUPE PVL)

Art. 61 – Retraite à l'âge terme

¹ L'employé-e est mis-e d'office à la retraite à la fin du mois au cours duquel il/elle atteint l'âge de ~~64 ans~~ de référence **fixé par la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS), du 20 décembre 1946**, respectivement 61 ans pour le personnel soumis aux dispositions particulières (plan PPP) de la Caisse.

² Le Conseil communal peut autoriser, sur demande de l'employé-e au moins trois mois à l'avance, le report de la retraite **jusqu'à 70 ans au maximum**.

Art. 62 – Retraite anticipée

[al. 1 inchangé]

² Pour l'employé-e occupant une fonction pénible physiquement, au sens du Règlement d'application, la Ville attribue à l'avoir de vieillesse de l'assuré-e l'équivalent ~~d'une année~~ **de deux années** de bonification de vieillesse, si la retraite est prise ~~à 63 ans~~ **deux ans avant l'âge de référence au sens de la LAVS**. Pour pouvoir en bénéficier, il/elle doit avoir accompli au minimum 10 ans de rapports de service ininterrompus dans une fonction pénible au sein de la Ville immédiatement avant le départ à la retraite. ~~L'art. 63 al. 2 est applicable en cas de départ à 62 ans, et l'art. 63 al. 3 en cas de départ entre 58 et 61 ans.~~

[al. 3 inchangé]

Art. 63 – Allocation de retraite anticipée

[al. 1 inchangé]

² En cas de départ ~~à 63 ans~~ **un an avant l'âge de référence au sens de la LAVS**, l'employé-e peut demander l'octroi d'une première allocation, avec un préavis de six mois. Si le départ en retraite anticipée a lieu ~~après l'âge de 63 ans~~ **moins d'une année avant l'âge de référence au sens de la LAVS**, l'allocation est versée au prorata. Pour pouvoir en bénéficier, il/elle doit avoir accompli au minimum 5 ans de rapports de service

ininterrompus au sein de la Ville (octroi à 50%), chaque année supplémentaire augmentant ce droit de 10%, pour atteindre l'allocation entière après 10 ans de service.

³ En cas de départ entre 58 et ~~62 ans~~ **deux ans avant l'âge de référence au sens de la LAVS**, l'employé-e peut – en sus de la première allocation prévue à l'alinéa 2 – demander l'octroi d'une seconde allocation, avec un préavis de six mois. Pour pouvoir en bénéficier, il/elle doit avoir accompli au minimum 10 ans de rapports de service ininterrompus au sein de la Ville.

[al. 4 inchangé]

M. Karim Boukhris, POP :

- Pour clarifier un peu le débat, la caisse de pension du Canton de Neuchâtel, à laquelle est affiliée la Ville de La Chaux-de-Fonds et les villes de l'ensemble de l'Etat, prévoit un âge ordinaire de départ à la retraite à 64 ans.

C'était l'âge de retraite prévu auparavant pour les femmes, alors que celui-ci passe maintenant à 65 ans. C'était donc déjà le cas pour les hommes auparavant, qui partaient à la retraite à 64 ans à la Ville, et qui devaient obtenir un pont AVS ou devaient anticiper leur rente AVS jusqu'à 65 ans.

Le fait d'avoir une retraite à 64 ans n'est pas forcément un cadeau, cela a été dit. En effet, vu que l'âge de la retraite est actuellement pour tout le monde à 65 ans, si vous partez en retraite à 64 ans, soit vous prenez votre retraite immédiatement et vous perdez 7 % de votre rente, soit vous souscrivez un pont AVS.

Je voulais quand même rappeler qu'en 2015, nous avons pris comme mesure d'économie pour la Ville d'octroyer un pont AVS aux personnes qui souhaitaient partir plus tôt de l'administration communale.

Le pont AVS était entièrement financé, soit par des reports dans l'engagement – avec des temps de latence – soit par l'engagement d'une personne plus jeune – donc à des échelons plus bas – les CHF 14'000.- de pont AVS étant très rapidement compensés. La Ville faisait donc des économies à ce niveau-là.

Concernant les principes qui ont été énoncés : par rapport à la votation populaire, effectivement, la Suisse a accepté un âge de la retraite indifférencié entre hommes et femmes à 65 ans. La Chaux-de-Fonds l'a refusé à 70 % et le canton de Neuchâtel à 64 %. Aussi, je crois que nous sommes tout à fait droits dans nos bottes par rapport à notre population en maintenant une retraite à 64 ans, qui, je le répète, n'est pas forcément un cadeau.

Autre argument concernant les boomers, disant qu'il faut préparer la transition avec de nouvelles personnes lorsque cette vague de départs à la retraite va arriver : ce n'est pas en repoussant cette vague d'une année que l'on va mieux préparer la transition. On ne fait que décaler le problème, on ne fait pas grand-chose d'autre.

Il y a aussi un grand nombre de gens qui ont envie de travailler et qui, eux, sont peut-être plus jeunes et n'ont pas encore réussi à s'insérer dans le marché de l'emploi. C'est peut-être aussi l'occasion de leur donner l'opportunité de prouver leurs capacités et d'intégrer les services de notre Ville.

Nous ne gagnons rien à maintenir une année de plus cette vague de départs à la retraite attendue. Je préférerais que l'on engage directement et que l'on se prépare – de toute façon, les services le font déjà – à leur remplacement.

M. Cédric Haldimann, PLR :

- Effectivement, lorsque nous avons prévu ces ponts, il y a quelques années, on nous avait promis que cela nous coûtait moins cher. Je pense qu'il serait vraiment intéressant aujourd'hui de faire une étude, maintenant que c'est en place, pour savoir si vraiment nous faisons des économies avec ces ponts AVS. En ce qui me concerne, je n'y crois pas forcément.

C'étaient des chiffres théoriques, un peu comme les réformes de la retraite, dont on disait que cela coûtait très cher. Peut-être un peu moins que *très cher*, on ne sait pas. Toutefois, maintenant que cette mesure est en vigueur, il serait intéressant d'avoir vraiment des chiffres sur ces ponts AVS et sur ce que cela coûte à la Ville.

Il est vrai que la caisse de pension fait des plans LPP jusqu'à 64 ans, mais il faut aussi rappeler que cela coûte aux deux parties, notamment un peu plus à l'employeur qu'à l'employé dans notre système.

Mme Ilinka Guyot, conseillère communale, cheffe du Dicastère de la jeunesse, des espaces publics et des ressources humaines (DJEPR) :

- Nous refusons l'amendement, car nous pensons que ce dossier est tellement sensible et important que des discussions plus complètes doivent être reprises. Comme je l'ai dit précédemment, ces articles ont même été travaillés avec la caisse de pension, tellement la législation en la matière est compliquée. La Ville travaille donc ces articles avec la caisse de pension.

Par rapport à la question sur les retraites, nous pouvons effectivement préparer un dossier et le transmettre en tout cas à la Commission financière. Les rentes-ponts sont toujours validées par le Conseil communal, donc nous avons vraiment le suivi des économies effectuées.

M. Cédric Haldimann, PLR :

- Je comprends bien qu'il y ait eu des discussions avec la caisse de pension, mais le Canton a la même caisse de pension et il calque l'âge de la retraite sur l'âge AVS. C'est donc tout à fait possible : la caisse prend le même système qu'elle applique au Canton de Neuchâtel, à la Ville de Neuchâtel et à la Ville du Locle, et elle l'applique à la Ville de La Chaux-de-Fonds.

J'entends bien qu'il y ait eu des discussions, mais c'est tout à fait possible de fixer une retraite à 65 ans avec la caisse de pension que nous avons actuellement.

La parole n'étant plus demandée, la présidente, **Mme Béatrice Thiémar-Clémentz**, soumet au vote **l'amendement des groupes PLR, Le Centre et PVL aux art. 61, 62 et 63**, lequel est **refusé** par **24 voix contre 15 et 0 abstention**.

M. Cédric Haldimann, PLR :

- Pour information, suite à ce que l'on vient de voter – on pouvait un peu s'attendre au résultat – et pour aller dans le sens de ce que le Conseil communal vient de nous dire, nous allons déposer un **postulat** que nous pourrions traiter à la fin du rapport. Cette étude demande que les chiffres nous soient donnés sur un éventuel report de l'âge de la retraite. Ce postulat vous sera soumis tout à l'heure.

CHAPITRE 8 – DISPOSITIONS FINALES ET TRANSITOIRES

La parole n'est pas demandée.

La parole n'étant plus demandée, la présidente, **Mme Béatrice Thiémar-Clémentz**, clôt la discussion en second débat et soumet au vote le **Statut du personnel amendé à ses art. 42 et 43**, lequel est **accepté** par **36 voix contre 0 et 3 abstention**.

25.037 – Postulat interpartis PLR – Le Centre – PVL intitulé « Age de la retraite du personnel communal »

Le Conseil communal est prié d'étudier l'opportunité de modifier l'âge de la retraite du personnel communal, actuellement fixé à 64 ans selon le nouveau Statut du personnel. Il s'agira d'évaluer la possibilité d'aligner cet âge sur celui prévu par la Loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS) du 20 décembre 1946.

L'analyse devra inclure une évaluation des conséquences financières et sociales d'un tel changement. Des négociations avec les partenaires sociaux devront être engagées, en tenant compte des pratiques en vigueur dans les deux autres grandes villes du canton ainsi que des dispositions de la Loi sur le statut de la fonction publique (LSt).

Cédric Haldimann

M. Cédric Haldimann, PLR, auteur du postulat :

- Je ne vais pas être trop long, puisque cet objet fait suite aux débats que nous venons d'avoir sur nos amendements.

L'idée est simplement de prendre le temps nécessaire pour étudier cette modification de l'âge de la retraite afin de la calquer sur la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants, en apportant une analyse complète sur les conséquences financières et sociales d'un tel changement. Cela permettrait aussi à la Ville de La Chaux-de-Fonds de faire comme les autres grandes villes du canton et l'Etat de Neuchâtel.

Cela permet de prendre le temps de travailler sur une question qui est certainement importante et qui mérite d'être étudiée. Le résultat sera celui que le Conseil communal nous proposera.

Juste une précision : le groupe PVL ne figure pas sur les documents que vous avez reçus, mais le PVL s'est joint à nous suite à l'amendement commun alors que les documents étaient déjà imprimés. Il s'agit donc bien d'un postulat des groupes PLR, Le Centre et PVL, et signé également par Mme Leitenberg.

Mme Ilinka Guyot, conseillère communale, cheffe du Dicastère de la jeunesse, des espaces publics et des ressources humaines (DJEPR) :

- Nous remercions les groupes pour le dépôt du postulat. Le Conseil communal ne va pas le soutenir. La volonté du Législatif paraît claire avec le vote précédent sur l'amendement.

La politique mise en place est une politique dynamique et positive. L'âge actuel de 64 ans reste un avantage en regard parfois de nos grilles salariales moins élevées. Nous ne savons pas si, à futur, celles-ci pourraient devenir plus élevées, la discussion n'ayant pas encore eu lieu. Pour toutes ces raisons, nous n'accepterons pas le postulat.

M. Laurent Duding, PS :

- Dans la lignée de ce que nous avons défendu jusqu'à présent, notamment sur l'amendement précédent, et au vu de ce qui a été dit par le Conseil communal, nous allons refuser le postulat.

La parole n'étant plus demandée, la présidente, **Mme Béatrice Thiémard-Clémentz**, soumet au vote le **postulat 25.037**, lequel est **refusé** par **23 voix contre 15 et 1 abstention**.

25.032 – Motion urgente du groupe socialiste intitulée « Pignon sur piscine »

Alors même que le minigolf est devenu propriété de la Ville en 2024 et que ce dernier s'est vu imposer depuis plusieurs années le système de « portail électronique » de la Ville pour l'entrée à la piscine, rapprochons les usagers de la piscine et les tenanciers du minigolf en leur permettant d'avoir « pignon sur piscine ».

Développement :

Comment pouvons-nous faciliter l'achat ou la vente dépendant de quel côté de la barrière nous nous trouvons, de glaces ou autres snacks lors de nos sorties à la piscine des Mélèzes ?

Les deux lieux qui bénéficient d'un point de vente de petites restaurations ou diverses glaces appartiennent désormais à la Ville de la Chaux-de-Fonds, il faut donc garantir une certaine équité de possibilité de faire commerce entre le minigolf et le restaurant de la piscine.

Alicia Maillard

La présidente, **Mme Béatrice Thiémard-Clémentz**, soumet préalablement l'acceptation du caractère d'urgence à l'assemblée.

Mme Sarah Curty, PLR :

- Nous avons une demande de précision, car nous ne sommes pas sûrs d'avoir très bien compris l'urgence de cette motion. Nous voudrions bien la comprendre avant de nous positionner : il s'agit notamment de savoir si l'on peut accéder avec un abonnement ou un ticket de la piscine au minigolf, et vice versa, pour aller acheter des glaces. Ce n'est pas précisé, nous n'avons pas trouvé la réponse à cette question. J'avoue que l'urgence pourrait être remise en question selon cette condition, dans notre compréhension.

Au regard des interrogations de la représentante du groupe PLR, la présidente, **Mme Béatrice Thiémard-Clémentz**, passe la parole à la première signataire de l'interpellation, en l'invitant à développer l'urgence.

Mme Alicia Maillard, PS :

- L'urgence se justifie puisque la piscine a ouvert hier. Même si nous aimerions quelque chose de pérenne dans une construction qui permette une vente sans que les personnes doivent rentrer dans l'enceinte du minigolf, peut-être qu'en passant notre motion maintenant nous pourrions mettre en place quelque chose de provisoire déjà pour cette saison.

Et la réponse à la question est *oui*, pour entrer dans l'enceinte, il faut soit l'abonnement, soit un ticket d'entrée qu'il faut ensuite échanger. Je développerai plus tard.

Mme Sarah Curty, PLR :

- Dans ce cas, nous nous opposerons à l'urgence. Pour nous, ce n'est pas urgent dès le moment où les gens peuvent quand même accéder au minigolf pour aller acheter des glaces.

Mme Brigitte Leitenberg, PVL :

- Les Vert'libéraux combattront aussi l'urgence. Avec un abonnement ou un ticket – expérience faite depuis plusieurs années – on peut tout à fait passer du minigolf à la piscine. Oui, il faut prendre la carte, mais ce n'est pas dramatique, et l'on n'arriverait pas, dans l'urgence, à installer un tourniquet à l'entrée du minigolf. Il n'y a donc pas d'urgence.

La parole n'étant plus demandée, la présidente, **Mme Béatrice Thiérmard-Clémentz**, soumet au vote le **traitement urgent de la motion 25.032**, lequel est **refusé par 16 voix contre 15 et 8 abstentions**.

Séance levée à 22h34.

La présidente :
Béatrice Thiérmard-Clémentz

Le secrétaire :
Vicent Pittet

La secrétaire-rédactrice :
Esther Wagnières