

# Rapport de la sous-commission du budget 2024

## Dicastère des ressources humaines, des espaces publics, des énergies et de la sécurité (DREPES)

---

### Composition de la sous-commission

Membres :

Monsieur Karim Djebaili	PS, rapporteur
Monsieur François Perret	Les Verts
Madame Jennifer Angehrn	UDC
Remplaçante de M. Andy Favre	

La sous-commission du DREPES s'est réunie le lundi 16 octobre 2023 en présence de M. Patrick Herrmann, conseiller communal, chef de dicastère, de Mme Rose-Marie Bart, assistante de direction DREPES et des chef-fe-s de service et administrateurs suivants :

- Centres 620 et 621 : Mme Isaline Feremutsch, cheffe du Service des ressources humaines
- Centres 708, 710, 711, 715, 725, 726, 727, 730 et 735 : MM. Bekir Omerovic (voyer-chef, chef de service) et Fernando Soria (administrateur des infrastructures) pour le Service des espaces publics
- Centre 860 : MM. Damien Vadi, adjoint du chef de service (M. Jérémy Vögtlin étant en vacances) et Boris Lorimier (responsable administratif) pour la Sécurité publique
- Centres 205, 700, 740, 902 et 911 : M. Fernando Soria (administrateur des infrastructures) pour l'administration des infrastructures.

### Introduction concernant les différents services

**SRH** : Depuis cette année, la formation continue pour les cadres se fait en collaboration avec l'Etat, les villes de Neuchâtel et du Locle et les communes de Val-de-Ruz et de Val-de-Travers, ce qui permet de proposer un catalogue plus étoffé et de renforcer les réseaux déjà en place.

Il est également fait appel à des conseiller-ère-s externes pour gérer au mieux des difficultés relationnelles dans les services et la prévention a été

renforcée pour éviter à l'avenir les conflits comme il en a été vécu par le passé.

Le secteur des apprenti-e-s a également été renforcé tant en nombre qu'en diversification du panel des apprentissages proposés, même si, pour certains métiers pour lesquels la Ville ne peut pas offrir le cursus complet qui est exigé, il est fait appel à d'autres entreprises partenaires.

Le concept pour l'accueil et l'intégration des nouveaux-velles collaborateurs-trices, respectivement des chef-fe-s de service a été revu.

Un grand travail est fait sur la gestion des conflits et toutes les formes de harcèlement ; une partie du site intranet sera consacrée à ces sujets et des affiches seront à disposition des services. Une campagne de prévention est menée dans les services avec le concours d'un médecin du travail qui explique ce concept aux cadres. Le sujet de l'intégration et de la diversité est également abordé depuis l'engagement d'une nouvelle cheffe de service. Une feuille de route devrait voir le jour l'année prochaine. Un groupe de travail a été mis en place ; il travaille sur deux plans : l'un strictement pour la Ville et l'autre en collaboration avec le canton et la ville de Neuchâtel, ce qui permet de mettre en commun les forces qui peuvent l'être, de mutualiser les coûts, d'apporter des idées différentes et d'avoir une forme d'harmonie cantonale dans ce cadre.

Le plus grand projet est la révision complète et la modernisation du Règlement général pour le personnel de l'administration communale (RGPA) qui date de 1986. Les chapitres 1 à 4 seront présentés à la commission financière prochainement (*ce qui a été fait dans l'intervalle*).

La tempête du 24 juillet dernier a induit une charge de travail supplémentaire ponctuelle. Cependant, la gestion des engagements de bénévoles et d'employé-e-s mis à disposition par des entreprises pour aider, en particulier, le monde agricole est maintenue. Pendant la crise, le service a géré la hotline et coordonné le placement provisoire des collaborateur-trice-s des services fermés en fonction des besoins.

Le SIS a été accompagné pour la résolution de diverses thématiques telles que les horaires ou les conditions d'engagement. Le travail fourni porte ses fruits et l'impact constaté est positif.

Cette année, des nouveaux outils concernant les entretiens de développement ont été mis en place ; cela induit des discussions constructives entre les chef-fe-s de service et les collaborateur-trice-s qui permettent de faire émerger les problèmes à traiter.

**SP** : Le climat qui règne dans l'équipe est bon. Le changement de cap a été salué par les entreprises et la population. Le service a été restructuré et l'effectif stabilisé.

Son engagement lors de la tempête est à souligner. Les communes environnantes ont été très solidaires et ont mis à disposition du personnel et du matériel.

**SEP** : Le service prend un virage vert, mais le réchauffement climatique ne supprimera pas immédiatement la neige ; des épisodes majeurs concentrés sont cependant à envisager, voire à redouter. Il faudra adapter les forces, trouver le juste milieu et faire accepter à la population que le déneigement pourrait être moins performant. Il est rappelé que la Ville ne compte pas moins de 230 km de routes ainsi qu'autant de trottoirs et qu'il faudra conserver des moyens de déneigement pour tout entretenir. A futur, les autorités devront faire un choix stratégique.

Pour souligner la nouvelle démarche et se donner les moyens de cette ambition, un architecte paysagiste a été engagé. De plus, le voyer-chef suit une formation qui s'intitule "Nature en ville" afin d'avoir une meilleure vision d'ensemble.

Avec la tempête, l'engagement de renforts sera nécessaire pour assurer la replantation et les soins à apporter aux arbres qui devront être bichonnés et suivis au moins deux à trois ans pour assurer leur survie. La capacité de replantation actuelle du service est d'environ 50 arbres par année. Avec les renforts de 3 EPT, il faudra compter 5 à 6 ans pour arriver à 1'500. Contrairement à certaines idées reçues, il vaut mieux planter de petits arbres car ils s'adapteront mieux à leur nouvel environnement. Il ne sert à rien de vouloir aller trop vite, la population devra être patiente. Retrouver des arbres majestueux dans nos parcs n'est pas pour demain. La tempête a permis de mettre en évidence certaines lacunes dans les essences présentes qui doivent être corrigées. Tout doit être repensé en tenant compte du réchauffement climatique. La réflexion est lancée et le SEP y prend part puisqu'il sera chargé de l'entretien des plantations.

## **205 / Forêts**

La petite équipe forestière composée de 4 à 5 personnes est encore en crise et pour longtemps. La situation en forêt reste dangereuse après la tempête.

Les travaux de déblaiement ont été effectués en ville pour permettre la reprise de la vie courante, mais en forêt tout reste à faire. De l'aide a été

reçue de tout le canton, mais limitée dans le temps car chacun-e doit respecter ses obligations sans prendre trop de retard.

Le bois de chauffage ne rapporte rien, mais couvre les frais, seul le bois de service rapporte ; malheureusement, de nombreux arbres touchés ou couchés ne sont pas utilisables. Il est rappelé que la plus grande partie des forêts de La Chaux-de-Fonds est constituée de forêts de protection des sources et que les possibilités d'exploitation sont très limitées.

## **620 / Service des ressources humaines**

Pour rappel, les salaires ont été bloqués de longues années et sont inférieurs à ceux proposés par d'autres villes. Afin de rattraper cette différence, il a été décidé de compenser intégralement l'inflation, ce que la ville de La Chaux-de-Fonds a été la seule à faire l'année passée, et d'accorder à nouveau les échelons automatiques et discrétionnaires. Pour 2024, le même procédé sera appliqué ; cependant, le taux d'inflation est moins important.

Les frais de formation métier sont en augmentation. Le marché du travail est tendu et il est difficile de recruter. C'est la raison pour laquelle, le service cherche à fidéliser le personnel et à faciliter la mobilité interne.

Des efforts d'économie sont faits sur la mise au concours de postes. Il a été constaté que les parutions dans la presse coûtent cher et ont peu d'impact.

Les rentes pont AVS accordées sans compensation figurent dans le budget du SRH alors que celles avec compensation sont à charge du service concerné.

Les remboursements pour les assurances maladie et accidents sont assez stables. Pour établir le budget, une statistique sur trois ans est établie.

Comme chaque année, tous les remboursements d'assurances et d'indemnités dans le cadre de la maternité, de la paternité ou des proches aidants figurent au budget du SRH, mais sont ensuite redistribués dans les divers services et figurent ainsi dans les comptes de ces derniers.

Les prestations informatiques sont en augmentation, mais il n'y a pas de possibilités d'intervenir. De grands logiciels métier tels que le JBM pour la gestion des horaires ou celui pour les recrutements sont mis à disposition de tous les services, mais sont entièrement à charge du SRH. Concernant la cyber sécurité, la partie technique est gérée par le SIEN, mais le service, avec l'appui d'un spécialiste externe, a mis en place des actions ludiques par des vidéos, des quiz et des tests pour sensibiliser les utilisateur-trice-s.

## **621 / Sécurité et santé au travail**

Le budget est modeste. Le SRH collabore avec ce secteur sur les thèmes de prévention, en particulier d'accidents, et l'appui de la SUVA qui donne des indicateurs précieux. Cette entité veille à ce que les services disposent de samaritains d'entreprise et assure le suivi de la formation ; elle est également chargée des défibrillateurs. Les responsables se rendent sur le terrain lors d'accidents pour en déterminer les causes et prendre les éventuelles mesures afin d'éviter que cela se reproduise. Il serait nécessaire de disposer d'un spécialiste en sécurité, mais la Ville n'en a pas les moyens actuellement.

## **700 / Administration des infrastructures**

Le service est en charge, entre autres, de la taxe déchets et des incivilités. Leur nombre est stable, il n'atteint pas 5 %. Environ 600 amendes à CHF 400.00 ont été établies, mais la Ville ne touche au final que CHF 25.00 par facture, le reste allant au canton.

Un des postes d'agent des incivilités a été partiellement supprimé et remplacé par un ouvrier de voirie.

## **708 / Service des espaces publics**

L'augmentation des charges du personnel n'est pas liée à l'augmentation de la dotation, mais résulte de l'application des décisions du Conseil communal.

Le travail de l'administration de la voirie a été décortiqué et évalué sur plusieurs mois et il a été constaté un manque de 0.6 EPT pour pouvoir remplir toutes les missions idoines. Une demande d'engagement sera prochainement présentée au Conseil communal. Cependant, la dotation du service ne sera pas augmentée car le service de nettoyage sera diminué d'un EPT grâce à une réorganisation et de bons engagements réalisés récemment.

Suite à la tempête, il est prévu d'engager trois arboristes grimpeurs si possible en 2024 déjà, mais c'est un personnel difficile à recruter ; on n'en compte qu'environ une quinzaine en Suisse romande ; il faudra peut-être se tourner vers l'étranger. La replantation et l'entretien va nécessiter un grand investissement en personnel, en temps et en matériel.

Le prix des énergies augmente, de même que certains matériaux que l'on paie maintenant 20 à 30 % de plus.

Le service dispose d'un référant (0,5 % EPT) pour s'occuper de la dizaine de personnes en difficultés qui y sont placées. Cet apport de renfort est fort appréciable et permet à ces personnes de se sentir valorisées.

Le développement de l'apprentissage est en cours. Le service peine à trouver de la main-d'œuvre qualifiée ; il faut donc envisager de le former sur site. L'engagement d'un apprenti chauffeur de poids lourd est prévu pour l'été prochain. En raison de la sous-dotation du secteur administratif, il avait été renoncé à former un-e apprenti-e employé-e de commerce, mais grâce à l'engagement projeté, la place sera repourvue en 2024. Le service compte deux apprentis agents d'exploitation, un qui refait une année après avoir échoué à ses examens et un qui a débuté sa formation en août dernier. Le centre horticole quant à lui compte trois apprenti-e-s.

A ce jour, les responsables d'apprenti-e-s ne sont pas indemnisés pour leur travail et il est difficile de motiver le personnel. Une demande d'indemnisation annuelle (la ville et le canton de Neuchâtel rémunèrent cette activité à hauteur de CHF 80.00 par mois) va prochainement être soumise au Conseil communal.

### **710 / Voirie - frais d'entretien**

Rien à signaler.

### **711 / Enlèvement de la neige**

Légère baisse ; pour l'établissement de la plupart des chiffres du budget, une moyenne est faite sur 5 ans, ce qui permet d'absorber les fluctuations.

Cinq agriculteurs ont été engagés en renfort. Ils travaillent principalement l'après-midi, les équipes peuvent ainsi aller se reposer. Ils sont d'une aide fort appréciable et, de plus, étant sur place, ils peuvent intervenir rapidement en cas de détérioration du temps.

### **715 / Ateliers**

L'augmentation est due à l'inflation.

### **725 / Déchets des personnes physiques**

Il faut relever que la levée des conteneurs est maintenant faite de manière optimale grâce aux puces installées dessus. Ce système permet

d'économiser entre 60 et 80 levées par semaine, ce qui correspond à 1,5 journée de travail avec un camion.

Il a été rencontré de gros soucis avec les véhicules. Les tournées sont en principe assurées par trois camions. Or, durant près de six mois, seuls deux étaient en état de marche, voire un seul, le plus vieux (2009) étant souvent en panne. Afin de pallier à ce problème, un camion a été emprunté à la ville de Neuchâtel qui a réceptionné son nouveau camion électrique. Le rachat du camion prêté pourrait éventuellement être envisagé si le délai de livraison de celui que nous envisageons d'acquérir l'année prochaine, si le budget est accepté, est trop long, et si le coût est raisonnable. Lorsqu'un seul véhicule était fonctionnel, la tournée a été assurée par deux équipes, la première débutant son activité à 04h00 et la seconde l'après-midi. Cependant, cette situation ne pourrait pas perdurer de longs mois car les équipes s'épuisent.

Pour rappel, la différence entre les charges et les revenus, soit environ CHF 851'000.00, est prélevée sur les impôts puisque la loi cantonale prévoit un financement par ces derniers à hauteur de 20 %.

Investissement : achat d'un camion électrique pour la collecte des déchets pour CHF 1'180'000.00 (un camion thermique revient quant à lui à CHF 700'000.00).

### **726 / Déchets des entreprises**

Les chiffres sont stables. Cependant, l'administrateur s'inquiète des décisions que pourrait prendre la Confédération. Cette dernière envisage de laisser les entreprises s'occuper de leurs déchets. Cela signifierait que la part actuellement payée par celles-ci serait mise à charge des citoyens. De plus, les communes perdraient le monopole sur les déchets urbains recyclables. Dès lors, des entreprises pourraient aller collecter ces déchets chez les particuliers. Cependant, ce système ne fonctionnerait que si les matières ont de la valeur. Actuellement, le carton coûte à la Ville contrairement à d'autres périodes où il est rétribué. Dans cette situation, l'évacuation devrait probablement être assurée par la Ville car les entreprises s'en désintéresseraient.

### **727 / Déchetterie intercommunale**

L'optimisation maximale a été atteinte, en termes de personnel et de moyens; tout le superflu a été supprimé. Le coût par personne est d'environ CHF 20.00, soit près de CHF 5.00 inférieurs au coût des déchetteries du Littoral gérées par VADEC.

### **730 / Espaces verts**

Les postes prévus pour la replantation pourraient devenir pérennes puisque le travail augmente, mais avant de songer à cela, il faut en premier lieu trouver du personnel pour les occuper. Un brevet fédéral d'arboriste grimpeur est maintenant possible ; il faut espérer que cette formation toute récente intéressera du monde. Ce métier ne consiste pas seulement à grimper dans les arbres, il demande d'en avoir une connaissance approfondie.

### **735 / Centre horticole**

En période hivernale, le magasin n'est pas rentable (10 à 20 clients par mois); il sera donc fermé de mi-novembre à mi-mars et un self-service sera installé. Le personnel sera réaffecté à d'autres tâches qui peuvent être décalées dans le temps. Les disponibilités seront également utilisées pour approfondir les connaissances théoriques des apprenti-e-s qui présentent actuellement quelques lacunes. Une optimisation maximale est faite pour limiter les pertes.

### **740 / Cimetière et centre funéraire**

Un projet de réaménagement du cimetière est en cours d'étude à l'urbanisme. Certaines parties étroites ne sont pas accessibles avec les machines et la lutte contre les plantes envahissantes et invasives est chronophage.

L'augmentation des coûts de l'énergie pourrait devenir problématique et le prix des incinérations devrait être revu.

### **860 / Sécurité publique**

Les charges du personnel diminuent ; un assistant administratif n'a pas été remplacé.

Afin de concrétiser la volonté de proximité avec la population, les commandements de payer ont été externalisés, ce qui a permis de libérer du temps. Les actions des agent-e-s ont été recentrées sur la prévention sur rue, la proximité avec les organisateur-trice-s de manifestations pour mieux les assister, le contact avec les commerçant-e-s pour expliquer certaines décisions, la tenue de stands. Toutes ces nouvelles activités valorisent le métier et permettent de fidéliser le personnel.

Malgré cette nouvelle organisation, il n'est pas constaté de baisse des recettes d'amendes.

Les frais de port sont en baisse en raison de l'externalisation des commandements de payer à une entreprise privée. De même, les décisions et préavis interservices sont transmis par courriel et non plus par courrier. L'économie n'est pas importante, mais a une valeur symbolique.

Le montant budgété pour le carburant diminue en raison de l'achat d'un véhicule électrique d'occasion au lieu d'une voiture thermique.

La taxe des chiens est en hausse en raison de l'augmentation du nombre de chiens annoncés dans la banque de données fédérales.

Les autres revenus d'exploitation sont en légère augmentation. Il s'agit des émoluments de décisions payés pour l'utilisation du domaine public. Les taxes peuvent être annulées, lors de l'octroi de la gratuité pour les manifestations, mais les émoluments sont toujours dus. Après COVID, celles-ci ont bien repris, on est revenu à la normalité. La tempête a conduit à l'annulation d'une dizaine d'entre elles et en particulier celle de la Plage-des-Six-Pompes, mais la plupart a pu être reportée à une date ultérieure.

Concernant les investissements, il est prévu un montant de CHF 90'000.00 (*oublié sur la liste par les finances*) pour le remplacement des radios Polycom qui sont en fin de vie et ne peuvent plus être réparées par le fournisseur.

## **902 / Services industriels**

A futur, la Ville devrait éventuellement songer à engager une personne compétente dans le domaine de l'électricité pour pouvoir contrôler les projets soumis par Viteos afin d'éviter les oublis tels que déjà vécus. Une intervention au Conseil général demandait la création d'un poste de délégué-e à l'énergie, ces deux besoins pourraient être couplés.

## **911 / Eaux - réseau**

Rien de particulier à signaler.

Viteos est toujours au bénéfice d'un mandat de gestion.

Le rapporteur de la sous-commission  
Karim Djebaili