

Rapport de la sous-commission des comptes 2022

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

Composition de la sous-commission

Membres :

Monsieur Karim Djebaili	PS
Monsieur Andy Favre	UDC
Monsieur François Perret	Les Verts, rapporteur

La sous-commission du DREPES s'est réunie le lundi 27 mars 2023 en présence de M. Patrick Herrmann, conseiller communal, chef de dicastère, de Mme Rose-Marie Bart, assistante de direction du DREPES et des chef-fe-s de services 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. Jérémy Vögtlin, chef de service 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

SRH : Le travail sur l'attractivité de la Ville en tant qu'employeur se poursuit. Au niveau des conditions cadres, l'IPC a été intégralement compensé et le système de progression salariale appliqué selon la réglementation en vigueur.

La possibilité de faire du télétravail a été ouverte à tout le personnel afin de lui permettre de mieux concilier vie privée et vie professionnelle. Il a cependant été limité à maximum 20 % pour les personnes travaillant de 80 à 100 % et à 10 % pour celles travaillant de 60 à 80 %. Cette limitation a été

souhaitée par le Conseil communal qui privilégie l'esprit d'équipe afin de ne pas perdre la dynamique du groupe.

Suite à la révision de la Loi fédérale sur l'égalité, entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2020, les entreprises de plus de 100 personnes doivent procéder à une analyse de leur grille des salaires. Une étude des rémunérations de plus de 900 collaborateur-trice-s de notre Ville a donc été effectuée au moyen du programme "Logib", mis à disposition par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, laquelle a confirmé qu'aucun effet de différence salariale lié au sexe n'est mis en évidence. Les résultats respectent donc la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public signée le 2 mai 2019. À noter que la part des femmes dans l'administration communale représente 51 %.

Le service travaille sur trois axes principaux : valorisation et motivation du personnel, acteur du changement et appui des services ainsi que numérisation et automatisation des processus.

Un travail de refonte du règlement général pour le personnel de l'administration (RGPA) est en cours. Il a pour but de simplifier la structure réglementaire, améliorer la lisibilité, clarifier l'autorité ainsi que mettre à jour et moderniser cette réglementation.

Une collaboration avec l'Etat de Neuchâtel, les villes de Neuchâtel et du Locle, les communes de Val-de-Travers et du Val-de-Ruz a été établie afin de pouvoir proposer une formation de base identique pour l'ensemble des cadres des communes et mutualiser les forces et les coûts. Ces formations seront organisées dans tout le canton sauf dans le Val-de-Travers, avec son accord, en raison de la limitation d'accès par les transports publics. Un guide des compétences a été créé pour aider les cadres dans leurs choix de formation.

Un nouvel outil pour les entretiens d'évaluation des collaborateur-trice-s a été développé. Il permet de tenir compte de leur avis et de clarifier annuellement le cahier des charges.

Une campagne sur la sécurité informatique est en cours ; elle a pour but de sensibiliser le personnel aux pièges qui peuvent lui être tendus. Plus les collaborateur-trice-s sont formé-e-s, attentif-ve-s et sensibilisé-e-s, plus les risques diminuent.

Les dossiers des collaborateur-trice-s sont numérisés. Un système qui permet aux chef-fe-s de service d'accéder aux données contractuelles et officielles a été développé, ce qui permet d'éliminer les dossiers papier et garantir ainsi une uniformité et la protection des données.

Le service a participé à l'élaboration d'un nouveau site intranet qui a été mis en ligne et ce nouvel outil sera encore développé pour automatiser certains processus.

Les ressources humaines interviennent dans des cas de gestion problématique. Le service a été fortement sollicité pour appuyer le SCAS en collaboration avec les finances. Les résultats obtenus sont très satisfaisants puisque la conclusion de la dernière expertise est excellente.

SP : Depuis la présentation du budget un nouveau responsable administratif est entré en fonction.

Une réorganisation du service a eu lieu, deux postes ont été supprimés, en raison de la perte du mandat de Val-de-Ruz. Les agent-e-s sont donc au nombre de dix-huit et il ne sera pas possible d'aller en-deçà. Cet effectif permet d'assurer, en l'état, un contrôle hebdomadaire du plan de stationnement et de garantir les engagements d'ampleur. Les horaires ont été revus, les agent-e-s sont présents du lundi au samedi de 6h30 à 20h00 et le dimanche si une situation particulière l'exige.

Au cours du 2^{ème} semestre, l'effectif a connu peu de turn-over ce qui a induit certaines économies en salaires et en frais de formation puisque cette dernière s'élève à plus de CHF 10'000.00 pour un-e nouvel-le engagé-e. Le taux d'absentéisme qui était de plus de 20 % a passé à 2 %.

La doctrine d'engagement a été revue. Le service de proximité à la population a été développé. Des stands d'information ont été tenus, des contacts réguliers avec les commerçants ont lieu afin d'expliquer les dispositions prises pour certains événements ou d'autres projets d'aménagement urbain.

La politique de stationnement est en cours de révision et génère une charge de travail importante. Il a été notamment relevé que, pour les personnes venant de l'extérieur, le régime de stationnement des cases blanches limitées à deux heures est difficilement compréhensible. En sus du contrôle de ces cases et de toutes les autres, les agent-e-s sont également chargés de la surveillance, la maintenance et la gestion des 17 horodateurs. A relever que les revenus qu'ils induisent ne sont pas très conséquents, environ CHF 5-6'000.00 par mois.

En raison d'une diminution du personnel du guichet, ce dernier est fermé deux après-midi par semaine.

Le service a été démilitarisé, ce qui a fortement changé l'état d'esprit du personnel. Une refonte de la politique managériale a été opérée. Elle est maintenant plus axée sur l'aspect participatif pour gagner en efficience.

Cela se traduit par la création de groupes de travail, un renforcement du contact avec les collaborateurs et une meilleure communication avec les patrouilles. Une amélioration des conditions de travail (informatique, mobilier) ainsi que de l'équipement sont également à relever. La cohésion du groupe est renforcée par des activités communes à l'interne (sport) et à l'externe (loisirs).

La bonne collaboration avec la police neuchâteloise est à souligner. Des contrôles routiers sont réalisés conjointement ainsi que des patrouilles pédestres.

Des échanges prospectifs ont eu lieu avec la sécurité publique de Neuchâtel. Des patrouilles mixtes ont été organisées dans les deux villes, ce qui a permis d'optimiser et d'uniformiser certaines pratiques pour améliorer le quotidien des agents. A l'échelle des chefs de service, des synergies au niveau cantonal ont pu être créées.

Le temps consacré à la gestion des plus de 20'000 macarons annuels auxquels s'ajoutent, entre autres, les journaliers, est important. De plus, il ne faut pas sous-estimer celui dévolu à la coordination entre les divers services (SIEN, SCAN) pour le maintien des infrastructures. Le processus de dématérialisation des macarons est en cours de développement.

SEP : L'hiver n'a pas été très enneigé (à ce jour environ 75 cm), le dernier record, dans les minima, datait de 3 ans avec 108 cm. A relever que le record de hauteur date de l'hiver 1980-81 avec 5.62 m. Le service hivernal a donc été réduit. Par contre, la sécheresse n'a pas permis de laver la Ville comme d'habitude ; cette pratique a été arrêtée début mai. Pour le moment, aucune restriction n'est prévue. La citerne de 1'000 m³ de récolte d'eau pluviale est pleine, mais elle ne suffit largement pas pour une saison, puisque plusieurs dizaines de milliers de m³ sont utilisés.

Le personnel a connu un turn-over important : 21 départs dont 8 en retraite, 5 licenciements dont 2 en période d'essai et 3 en fin de droit après 2 ans de maladie, 3 démissions et 5 mutations internes. 11 personnes ont été accueillies en placement ; elles viennent de diverses institutions (ORP, AI, etc.) pour plusieurs semaines ou mois. Cet apport de forces de travail est appréciable. Un demi-poste est réservé pour s'occuper d'elles et les encadrer. 6 civilistes ont également renforcé les équipes ainsi que 18 personnes qui ont exécuté des peines de travaux d'intérêt général. 2 apprentis ont terminé leur formation et 3 nouveaux ont été engagés. Ils/elles sont actuellement au nombre de 5. Il serait souhaitable de développer cette pratique pour prévenir un manque de main-d'œuvre future, en particulier chez les chauffeurs puisque prochainement, le

service devra en rechercher 5 et qu'il est difficile de trouver du personnel qualifié. La charge d'encadrement d'un-e apprenti-e est importante. Afin de motiver le personnel, il faudrait envisager de dédommager le/la formateur-trice qui doit être titulaire d'un CFC dans un domaine proche et est tenu-e de suivre une semaine de cours.

En raison du changement climatique et du mandat du Conseil général d'augmenter la surface des espaces verts, tout en maintenant un déneigement simple, une réflexion sur la nature de l'engagement du personnel doit être menée.

Dans le secteur mécanique, une mue du parc des véhicules a démarré avec la commande des premiers véhicules électriques qui se font parfois attendre longtemps. De plus, le bâtiment doit être aménagé pour permettre l'installation de stations de charge. Actuellement, 163 engins roulants sont stationnés dans plusieurs endroits ; à futur, le voyer-chef projette d'en diminuer le nombre en achetant un plus grand nombre de véhicules polyvalents utilisables l'hiver comme l'été.

Le système de points pour l'équipement a été augmenté, il est passé de CHF 300.00 à CHF 600.00 et modifié ; pour recevoir du nouveau matériel l'ancien doit être présenté. Tout le personnel a été équipé de chaussures d'hiver. Un contrat pour les fournitures a été passé avec une entreprise locale.

Le syndicat demande que le temps d'habillement soit compris dans le temps de travail. Le SECO avait promulgué cette recommandation au temps de la COVID.

L'année comptable est particulière puisque la passation de SAP à Abacus a dû être organisée en plus du travail habituel. Il est possible que quelques attributions à un mauvais compte apparaissent, sans que cela n'influence d'aucune manière le résultat final. Afin de limiter au maximum les erreurs, les 20'000 factures pour la taxe déchets ont été établies sous l'ancien système.

205 / Forêts

La gestion est toujours faite par Le Locle dont le territoire s'est agrandi suite à la fusion avec Les Brenets.

Le prix du bois est en baisse, sauf pour le bois de feu.

620 / Service des ressources humaines

Les charges totales sont en forte augmentation en raison, en particulier, de des indemnités maternité (+ CHF 100'000.00) et des prestations informatiques (CHF 217'000.00) qui auparavant n'étaient pas ventilées dans les comptes des services. Les ressources humaines disposent d'applications métier importantes mises à disposition des autres services, entre autres, pour la gestion des heures ou le recrutement.

Le remboursement assurances est en diminution car la Ville n'a reçu des APG COVID que jusqu'en mars, contrairement à 2021 où elles ont été perçues pour toute l'année.

Une nouvelle APG pour les proches aidants est entrée en vigueur. La Ville en a touché pour une employée dont l'enfant a été longuement hospitalisé.

621 / Sécurité et santé au travail

Pas de remarques particulières.

700 / Administration des infrastructures

Rien à signaler.

708 / Service des espaces publics

Toutes les charges de personnel sont enregistrées pour tous les services du SEP et ensuite imputées dans les diverses rubriques.

710 / Voirie - frais d'entretien

Inférieur au budget 2023 et aux comptes 2021.

711 / Enlèvement de la neige

En diminution. Une moyenne sur cinq ans est utilisée pour établir la plupart des chiffres du budget. Peu de neige peut malgré tout induire des charges importantes. Les interventions de privés figurent dans ce compte. Les charges sont donc proportionnelles à la quantité de neige qui a dû être évacuée.

715 / Ateliers

Légère augmentation en raison, entre autres, de la hausse du prix des carburants et du matériel.

725 / Déchets des personnes physiques

Les comptes sont stables. Une économie est réalisée sur la vidange des conteneurs à ordures ménagères grâce aux puces qui indiquent le taux de remplissage de ces derniers. Le poids maximal a été évalué à 125 kg/m³. Les puces sont paramétrées à 80 %, ce qui permet de limiter le nombre d'interventions ; l'objectif à atteindre est 90 % de remplissage. Lors de chaque vidange, le poids est relevé, ce qui permet d'évaluer le taux de remplissage et de trouver la bonne fréquence de vidange. Ce système a déjà permis d'économiser environ 80 par semaine, ce qui représente presque 1,5 jour de travail homme/camion. Actuellement 3 camions-grues lèvent les 356 conteneurs à ordures ménagères ainsi que les 276 conteneurs des entreprises, ce qui constitue la capacité maximale. Cependant, il reste encore une septantaine de conteneurs à poser, bien que l'on rencontre de plus en plus de difficultés à le faire, car personne n'en veut... Cette optimisation permettra d'absorber le travail supplémentaire futur sans avoir recours à de l'aide extérieure. Au terme de la finalisation du réseau de conteneurs enterrés, il est envisagé de supprimer le ramassage au porte-à-porte, ce qui amènera à la suppression d'un camion poubelle traditionnel. En sus des 632 conteneurs mentionnés ci-dessus, 108 autres enterrés sont dédiés au ramassage des déchets valorisables (papier/verre/huiles/aluminium et fer-blanc/piles) ; ils seront également équipés d'une puce. Le coût d'un conteneur enterré (5 m³) est de CHF 15'000.00 alors que celui d'un de surface (2.5 m³) est de CHF 2'200.00. Ces derniers sont installés dans des endroits où la quantité d'ordures ménagères ne permet pas de remplir un conteneur enterré dans un délai raisonnable, en dehors du périmètre "UNESCO", dans les zones industrielles.

726 / Déchets des entreprises

Les entreprises de plus de 250 collaborateurs (EPT) n'ont plus l'obligation d'utiliser les services de la ville ; 7 ont envisagé de la quitter et 2 l'ont fait réellement.

Le Parlement fédéral étudie actuellement le dossier de la fin totale du monopole de ramassage par les villes pour les déchets valorisables. Si cela devait être validé, les coûts (non négligeables) pris en charge par les

entreprises seraient reportés sur les privés. Les cantons et les villes s'insurgent contre cette idée.

727 / Déchetterie intercommunale

Une charge salariale d'environ CHF 70'000.00 a été enregistrée par erreur dans ce compte alors qu'elle aurait dû l'être dans le 710. Dès lors, en 2023, il faudra rembourser la quote-part de ce montant, facturé en trop, aux communes partenaires.

Tous les coûts ont été réduits au maximum, il n'est donc pas possible d'envisager de faire encore des économies dans cette rubrique.

730 / Espaces verts

Rien à signaler.

735 / Centre horticole

Une restructuration est en cours pour initier une meilleure collaboration avec le personnel du cimetière. Pour optimiser l'efficacité, l'engagement d'un architecte paysagiste est prévu, ce qui permettra une meilleure gestion et une collaboration renforcée avec le secteur de l'urbanisme pour les projets qu'il développe, en particulier en lien avec la gestion de la problématique du réchauffement climatique.

Toutes les plantes utilisées pour la décoration de la Ville, pour le cimetière et le magasin sont produites par le centre horticole.

Il a été constaté que le magasin n'est pas rentable pendant la période hivernale (environ 15 clients/mois), il est donc projeté sa fermeture de fin novembre à fin février et l'éventuelle mise à disposition d'un self-service à l'extérieur.

740 / Cimetière et centre funéraire

Les chiffres restent stables.

860 / Sécurité publique

Les comptes sont stables.

Une économie est réalisée sur les salaires en raison du non remplacement de deux agent-e-s à la suite de la perte du mandat de prestations de Val-de-Ruz.

Les recettes liées à l'occupation du domaine public sont en hausse grâce à la reprise des chantiers et des manifestations. À noter que quelque 340 demandes ont été traitées.

Le montant perçu pour les amendes ne correspond pas au budget qui était surévalué. Afin de mieux coller à la réalité, une baisse a été prévue dans le budget 2023.

La nouvelle doctrine de dénonciation, certes moins répressive mais néanmoins exigeante, est davantage proportionnée pour éviter un déséquilibre par rapport au résultat recherché. Le bon sens et le contact de proximité priment désormais. Elle n'induit pas de répercussions sur les recettes des amendes d'ordre.

La période hivernale clémente de la fin d'année a entraîné moins d'interventions et, par conséquent, moins de dénonciations.

902 / Services industriels

La Ville est tributaire des dividendes qui lui sont versés et ils sont à la baisse en raison des divers projets de Viteos.

L'extinction nocturne ne pose pas de problèmes particuliers à la voirie. Pour pallier ce manque de lumière, chaque employé a été équipé d'une lampe frontale. Les économies induites sont importantes et bonnes pour la nature. La majorité de la population adhère à cette initiative.

911 / Eaux - réseau

Rien de particulier à signaler.

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

Le rapporteur de la sous-commission
François Perret