

# Rapport de la sous-commission du budget 2025

## Dicastère de la jeunesse, des espaces publics et des ressources humaines (DJEPR)

---

### Composition de la sous-commission

Madame Anne Bramaud du Boucheron	PS, rapporteure
Madame Jennifer Angehrn	UDC
Monsieur Karim Boukhris	POP

La sous-commission du DJEPR s'est réunie le mardi 22 octobre de 7h45 à 12h15 en présence de Mme Ilinka Guyot, conseillère communale, cheffe de dicastère, de Mme Ana Sarrias, assistante de direction et des personnes suivantes :

- 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
- Centres 205, 700, 740, 902 et 911 : M. Fernando Soria (administrateur des infrastructures) pour l'administration des infrastructures
- Centre 115 : Mme Aurelia Marchese (trésorière) du Parlement des jeunes
- Centres 550, 551, 552 : Mmes Cristèle Segura (cheffe de service), Joanna Carrard (adjointe administrative et coordinatrice de l'accueil extrafamilial) pour le service de la jeunesse

### Introduction

Ouvrant la séance, la cheffe de dicastère souhaite la bienvenue aux personnes présentes en les remerciant du déplacement dans le bâtiment du Service des espaces publics (SEP). Des informations complémentaires concernant le déficit prévisionnel de CHF 6.2 millions ainsi que le budget des investissements totalisant CHF 49 millions seront données lors de la commission financière du lendemain.

## **115 / Parlement des jeunes**

Le montant de subvention de CHF 14'000.- alloué au Parlement des Jeunes (PJ) est réparti, depuis les comptes 2023, dans les comptes financiers correspondants, à l'instar des autres centres de l'administration. Pour cet exercice, le PJ peut s'appuyer sur les compétences du service de la jeunesse.

Le comité du PJ, constitué de 12 membres, se renouvellera en 2025. La présidence est d'ores et déjà assurée dès lors qu'il y a deux candidatures. S'agissant de l'organisation, le PJ compte environ 30-40 membres qui œuvrent dans différents groupes de travail (GT) dédiés aux activités.

Un montant de CHF 5'000.- est budgétisé pour soutenir des projets en faveur de la jeunesse et les soutiens accordés sont décidés lors des séances plénières. À cette occasion, l'agenda des événements de l'année est également planifié. Selon un·e commissaire, en vue d'assurer une meilleure participation, notamment des représentant·e-s politiques, il est recommandé que le GT politique anticipe l'envoi de ses invitations.

## **205 / Forêts**

Les comptes ne suscitent pas de questions particulières. La gestion est toujours du ressort de la commune du Locle. Un documentaire sur la tempête du 24 juillet 2023, du point de vue des forestiers et réalisé dans le cadre d'un projet "Climat et sylviculture" de l'association Openmind, sera projeté ce 31 octobre à Muzoo.

## **550 / Service de la jeunesse**

Le service de la jeunesse (SJ) est organisé en trois secteurs, qui œuvrent conformément aux missions qui leur sont dévolues :

- Secteur de l'animation socioculturelle (ASC)
- Secteur préscolaire
- Secteur parascolaire

1 secrétariat qui a une fonction transversale.

L'un des importants dossiers pour l'année 2025 en matière d'accueil extrafamilial concerne la réforme de la loi sur l'accueil des enfants (LAE3) et sa mise en œuvre. La LAE3 prévoit d'augmenter l'offre en places d'accueil extrafamilial et vise un taux de couverture supérieur (20% actuel,

probablement entre 30% à 35% selon les informations reçues par le Canton d'ici quelques années. Bien que le dispositif ne soit pas encore connu, il semble qu'il s'agira "d'encouragement". Néanmoins, le SJ se prépare à ces changements, d'autant plus que la pression en matière de demande de places reste très forte et que l'augmentation de l'offre à un effet incitatif sur la demande. La liste d'attente des enfants dans les différents quartiers de la Ville l'atteste. Bien que le projet MAE ait été abandonné, notamment pour des raisons financières, l'objectif est de développer un accueil qui puisse convenir au plus grand nombre des familles et/ou à leurs organisations diversifiées. Au regard de la réforme de la LAE, certaines dispositions ont été anticipées lors de la rentrée scolaire 2024. Il s'agira toutefois de se doter de moyens financiers supplémentaires pour se rapprocher des taux qui seront définis. Un rapport sera présenté dans le courant de l'année 2025.

Concernant le secteur ASC, constitué d'un responsable et de 4 animateur.trices socioculturel.les, une personne en formation d'animateur communautaire, une trentaine de moniteurs, 1 civiliste, son public cible est :

- Les enfants de 4 à 12 ans (Mercredivertissements, camps été et automne)
- Les jeunes de 12 à 18 ans (Smala week-end, Forges, camps smala, semaine cinéma, studio de musique, accueil libre, ...)

Ses principales activités sont :

- L'accompagnement de jeunes dans la mise en place de projets - >25 ans (soutien admin, logistique, ...)
- Diverses activités pour les familles dans les quartiers ou encore les seniors (Cyberthé)
- Le soutien aux associations locales (mises à disposition de salles et de matériel, accompagnement et soutiens divers)

### **551 / Accueil parascolaire**

Le secteur parascolaire compte 11 structures et 4 Tables de midi, totalisant 573 places. Les enfants de 4 à 12 ans sont accueillis en fonction de l'établissement scolaire fréquenté. Le cadre est fixé par la LAE, notamment pour tout ce qui concerne les critères d'attribution des places, l'encadrement par les professionnel-le-s, le prix de la journée ou encore la répartition des coûts. Pour ce dernier élément, la répartition se fait entre trois acteurs, soit :

- Canton et Employeur = Fonds, rubrique comptable "Subvention des cantons et concordats"
- Parents, rubrique comptable "Participations aux prestations fournies"
- Communes, rubrique comptable "Subventions aux entreprises publiques et privées"

L'équipe est composée d'un responsable de secteur, une responsable adjointe, 10 éducateur-trice-s responsables, 61 éducateur-trice-s, 3 éducateur-trice-s en formation EdE, 11 apprenti-e-s ASE. L'horaire du personnel est annualisé pour s'aligner aux vacances scolaires.

À noter que les écarts entre 2024 et 2025 concernent principalement les 25 places supplémentaires de la structure des Crêtets 91. Cet immeuble, propriété du Canton, est régulièrement entretenu et un bail a pu être conclu pour les deux prochaines années. Ces places viennent compléter l'accueil parascolaire pour les collèges des Gentianes et des Foulets et ont été créées pour répondre aux besoins dans ce quartier ; la structure Fantaisie 4 dessert également ces collèges. Il est soulevé par un-e commissaire que les places chez les mamans de jour ne semblent pas comptabilisées.

### **552 / Accueil préscolaire**

La Ville compte deux crèches communales, qui totalisent 85 places. Dès janvier 2025, 10 places supplémentaires seront créées à la Ferme Gallet.

Au niveau du personnel, il y a une responsable de secteur, 3 éducatrices responsables, 21 éducateur-trice-s, 2 intendantes, 2 éducatrices en formation EdE, 10 apprenties ASE.

Les crèches accueillent les enfants de 4 mois à 4 ans, dont les familles sont domiciliées à La Chaux-de-Fonds ou dans le canton. Cela correspond à un accueil hebdomadaire de 110 enfants.

L'investissement budgétisé dans les centres 551 et 552, respectivement, de CHF 52'000.- et CHF 20'000.- permettra de renouveler certains équipements, tels que les lave-vaisselle. Ces dépenses figureront à l'avenir dans cette rubrique pour des questions de transparence, planification, et amortissements.

S'agissant des mesures de soutien de la Confédération pour encourager l'accueil extrafamilial des enfants et au vu des incertitudes, il n'en est plus tenu compte lors de l'élaboration des budgets prévisionnels. Ce dossier est

suivi de près par les communes, notamment dans le cadre des séances de la Conférence des directeurs communaux- Structures d'accueil.

Enfin en ce qui concerne le secrétariat, celui-ci soutient les secteurs dans la gestion administrative et financière. Bien que les places d'accueil extrascolaire aient augmenté, la dotation est restée stable. Outre l'accueil des familles ou des jeunes, le secrétariat met en place des projets d'intérêts pour les habitant·e·s, tels que la Carte vacances et Job à 1000m. Il est soulevé par un·e commissaire que les places chez les mamans de jour ne semblent pas comptabilisées.

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

L'équipe actuelle (8.7 EPT) a la gestion des ressources humaines de plus de 1'000 personnes. Le champ d'activité est large et concerne tant la gestion des salaires que les procédures liées au personnel (engagements, départs, mutations, formations ou encore la gestion d'éventuels conflits au sein de l'administration). Un important projet occupe le service depuis maintenant deux ans, il s'agit de la révision complète du règlement général pour le personnel de l'administration communale (RGPA), datant de 1986. Pour ce faire, un Comité de pilotage a été créé avec une délégation du Conseil communal, la cheffe du service RH, le responsable des affaires juridiques, et une mandataire, doctorante en droit. Le travail se fait en collaboration du SSP. L'objectif principal visé par la révision est d'en faciliter la lecture, de clarifier l'autorité compétente et de moderniser la réglementation, en s'attelant notamment à sa structure. Les 4 premiers chapitres, qui comprend 8 chapitres, ont déjà été validés par les parties ainsi que par la Commission financière. La question de la revalorisation salariale est soulevée par un·e commissaire afin de soutenir une certaine attractivité des postes proposés.

S'agissant du personnel de l'Administration communale, certains projets ou situations nécessitent des ressources supplémentaires, à l'instar de la situation qui a prévalu lors de l'arrivée des Ukrainien-ne-s ou encore à la suite de la tempête de 24 juillet dernier. Même si certains de ces postes sont subventionnés, mutualisés ou totalement financés par d'autres entités (Canton, associations ou fondations...), l'arrêté du législatif lié au plafonnement des EPT, pris depuis le budget 2016 lors des séances budgétaires du Conseil général, est considéré comme problématique par la cheffe du dicastère. Dans ce cadre, le Conseil communal pourrait reconsidérer cet arrêté pour pallier son aspect contreproductif. S'agissant desdits aspects négatifs, un·e commissaire souhaite que soit mentionné dans le rapport qu'il s'agit d'un avis émis par le Conseil communal. Les questions

d'efficience des services d'une part et d'une limitation des ressources de fonctionnement d'autre part sont soulevées par un·e commissaire.

En ce qui concerne l'emploi, la volonté de la Ville est de pouvoir proposer des postes à durée indéterminée. Toutefois, lorsque les besoins liés à un projet nécessitent des ressources pour une période définie, un contrat à durée déterminée peut être proposé. En fonction de la situation, la relation contractuelle peut ensuite évoluer vers un engagement à durée indéterminée. Il est précisé par un·e commissaire que l'usage des temps partiels n'est pas favorable à une sécurité financière satisfaisante.

S'agissant des employé·e·s et de leur satisfaction, la période actuelle semble plutôt calme et sereine. La réintroduction des primes ou de l'avancement d'échelons suite au gel, a contribué à améliorer la situation. Cet aspect, ainsi que d'autres mesures déployées par le service, visent à améliorer le climat de travail. Citons ici la communication auprès du personnel qui va être revisitée, l'accompagnement des services, la campagne contre le harcèlement, l'organisation d'une journée team-building ou encore les formations proposées aux cadres en vue de développer leurs compétences en gestion d'équipe. Pour ce dernier élément, il est à noter que les collaborations initiées avec le Canton et autres entités publiques (quatre rencontres annuelles) ont permis de proposer un panel plus large avec une mutualisation des coûts.

Les activités du service s'étendant de manière significative tandis que l'effectif reste stable, les solutions privilégiées consistent, lorsque cela est possible, à automatiser certains processus. Par exemple, l'automatisation des réponses lors du recrutement ou encore l'optimisation des interfaces pour limiter le travail de saisie. L'objectif du service est d'apporter une plus-value humaine, d'aller à la rencontre des équipes et de moderniser l'administration, tout en garantissant la bonne marche des activités essentielles dévolues à un service des ressources humaines (salaires, cotisations, accompagnement absentéisme etc...).

Le taux de turn-over chiffré à un peu plus de 10% (moyenne suisse : 14,7%) pour l'ensemble de services reste important mais doit se lire plutôt en fonction des domaines d'activité. La statistique liée au turn-over général doit faire l'objet d'une attention particulière plutôt sous l'angle des fluctuations. Ce chiffre doit être mis par conséquent en relation avec d'autres données car il ne représente pas toujours la pénibilité liée à une fonction. Un·e commissaire soulève notamment, la question des contrats temporaires et les conditions salariales, comme facteur de turn-over. Cependant, il est confirmé que les mesures prises lors de la législature 2016-2020 quant aux mesures

d'économie ont laissé des traces, notamment en termes de turn-over, d'absentéisme et de motivation. Pour rappel, divers facteurs, tels que le gel des échelons et des primes, l'IPC négatif, les modifications du calcul des cotisations de prévoyance et les variations des taux d'assurance, avaient entraîné une baisse des salaires. Le paradigme a heureusement changé aujourd'hui.

Concernant le budget, le montant du compte "Primes" de CHF 130'000.- correspond aux primes annuelles et cartes cadeaux aux collaborateur·trice·s (y compris pour les enseignant.e.s) en monnaie locale L'Abeille validé par le Conseil communal.

Concernant l'octroi des échelons qualitatifs, la répartition tient compte de différents éléments (dicastère, masse salariale et EPT). La progression salariale dépend du quartile et de la zone dans lesquels se situe le-la collaborateur·trice (certaines progressions étant automatiques, tandis que d'autres sont uniquement qualitatives). L'augmentation maximale est de deux échelons par an (décision CC). L'évaluation du collaborateur·trice par le-la chef·fe de service se fait en principe en début d'année alors que le traitement des échelons qualitatifs a lieu en fin d'année ; il est précisé selon le questionnement des commissaires qu'il n'y a pas de lien direct.

Le compte "Allocations pour formateurs d'apprentis" comptabilise l'allocation qui sera versée aux formateur·trice·s dès la rentrée scolaire 2025 (CHF 600.- annuel). Au vu de la tâche y relative et de la volonté de la Ville de former plus de personnes, cette reconnaissance est indispensable, tout en s'alignant avec les pratiques d'autres entités publiques.

Concernant le montant des remboursements des assurances maladie/accidents, il est calculé sur la moyenne des trois années précédentes. Leur comptabilisation est centralisée dans les charges du centre du SRH pour l'exercice budgétaire, puis les montants sont ventilés lors des comptes dans les centres des services correspondants. Ce système permet une meilleure transparence et vision de la situation, même si à la lecture du budget ou des comptes, les écarts sont importants (pas de charges de transferts 46). Les cas d'absence sont suivis de près par le service en vue d'accompagner au mieux les collaborateur·trice·s, notamment afin de faciliter le retour à leur poste.

Pour ce qui est des prestations informatiques, l'imputation se fait par service, facilitant la transparence pour ce qui est des coûts. Les logiciels applicatifs du service, utilisé au sein de l'administration, tels que le logiciel de timbrage ou encore SAP HR ou Umantis (recrutement), sont cependant facturés dans leur entièreté dans ce centre. À relever qu'une petite partie des frais est

facturée à d'autres entités (ARESA, Foyer de l'Écolier) pour lesquelles le service effectue des prestations.

Enfin s'agissant de l'investissement budgétisé de CHF 40'000.-, il concerne les prestations de tiers qui seront délivrées dans le cadre de la révision du RGPA. Comme mentionné plus haut, pour mener à bien cette revisite complexe, il y a lieu de pouvoir s'appuyer sur des compétences spécifiques externes. Ce budget est pratiquement exclusivement consacré à la mandatrice externe.

Il est questionné par un-e commissaire la pertinence d'envisager une mutualisation des RH avec le Locle ; à ce stade, l'idée ne fait pas de sens du fait de la nécessaire proximité à avoir auprès des équipes et des règlements qui diffèrent.

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

Ce secteur est sous la responsabilité de la directrice en charge du dicastère et comprend 1.5 EPT. Le responsable, absent pour raison de santé, a repris son activité partiellement et la volonté est de pouvoir continuer de développer ce secteur.

### **700 / Administration des infrastructures**

Ce centre ne suscite pas de questions particulières.

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

La vision du service et de ses activités évolue pour s'adapter aux changements, tant sociétaux que climatiques. D'importants projets seront développés prochainement, notamment celui de la réarborisation et des réaménagements à la suite de la tempête. Le service s'étant doté de nouvelles compétences depuis ces dernières années, notamment dans le secteur vert, les connaissances pourront être utilisées à bon escient lors de projets ou au sein de la commune. Les pratiques changent et la biodiversité est privilégiée ; le souhait étant de ramener la nature en ville. Cela se traduit déjà par des changements de pratiques. Sont privilégiés la plantation en terre, les prairies fleuries, les sols perméables (dégrappage) ou encore la suppression des pesticides et engrais traditionnels (le service travaillant déjà uniquement avec des produits biologiques). L'idée étant de produire ses propres engrais, voire de les proposer à la population, tout en renforçant la communication. L'objectif est de mieux mettre en valeur les efforts en matière

environnementale et de sensibiliser la population aux bénéfices qui en découlent.

S'agissant du service hivernal et en référence à la législation fédérale, la Ville peut s'enorgueillir d'être efficiente en matière de niveau de déneigement et/ou de tournées (220km après 8h) ; les voies piétonnes étant prioritaires. Avec l'abaissement des chutes de neige de ces dernières années, il s'agira d'adapter ledit service ainsi que le parc de véhicules et de développer le partenariat avec des entreprises privées. Les travaux effectués par l'hydrocureuse ont été externalisés auprès d'une société privée du fait que cet engin est en bout de course et qu'il ne sera pas remplacé. Lorsque le service en a la possibilité, il réaffecte son effectif pour renforcer d'autres activités qui le nécessitent. Par exemple, de la collecte des ordures (porte à porte) vers le secteur vert.

Une équipe sera prochainement dévolue au secteur vert dans le cadre d'un programme de réinsertion. Ces personnes œuvreront durant une période de 6 mois à deux ans et seront encadrées par un éducateur à 60%, dont 20% du taux sera financé par l'Office cantonal de l'aide sociale. D'autres personnes, placées par l'ORP ou d'autres entités telles qu'Alfaset, viennent compléter les équipes durant l'année.

Face aux difficultés accrues d'engager du personnel formé, un travail sur différents axes semble indispensable. Le service s'y est attelé et le nombre d'apprenti-e-s a été doublé cet été (11 apprenti-e-contre 6 habituellement). L'engagement de professionnel-le-s (serrurier, chauffeur) est devenu difficile. Tant la grille salariale, que les conditions offertes ou le marché ne permettent plus d'engager comme par le passé. Les différences salariales sont conséquentes, même au sein des entités publiques du canton, et les avantages liés à la stabilité ou aux conditions de retraite ne font plus mouche. Un effectif minimum est nécessaire pour remplir les missions ou respecter les normes de sécurité. Les 21 camions doivent être conduits par le même nombre de chauffeurs et un effectif minimum est requis lors de certaines interventions (canalisation - 4 personnes au minimum). En matière d'optimisation des équipes et/ou de planification des activités, le travail a été réalisé, il reste peu à ajuster. Il n'est pas toujours aisé de faire évoluer les pratiques pour atteindre le niveau d'efficacité souhaité. En outre, les pérégrinations salariales des années précédentes ont eu des répercussions sur le rendement des équipes.

Le centre du SEP regroupe tout le personnel dans l'idée d'une meilleure transparence. Les prestations fournies sont refacturées par centre de coût en utilisant les imputations internes (4910000 Prestations de service).

L'allocation de résidence de CHF 1'000.- (taux à 100%) est allouée si l'employé-e est domicilié dans la commune. Au sein du SEP, ce sont les 2/3 du personnel qui en bénéficie.

Concernant les apprenti-e-s, il est rappelé que le réseau d'entreprises formatrices neuchâtelaises (REN) se charge de compléter l'entier des formations métiers des apprenti-e-s. Une allocation sera également octroyée aux formateur-trice-s de l'administration communale dès 2025.

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

Comme mentionné plus haut, l'augmentation relative au compte "Prestations de services de tiers" de CHF 150'000.- concerne les travaux d'hydrocurage externalisés.

Une nouvelle procédure pour l'acquisition de vêtements, équipements de travail a été mise en place, le montant budgétisé a été abaissé.

Concernant les "dédommagements de la Confédération, des cantons et concordats", la diminution résulte des changements de propriétaire apportés quant à certaines routes. L'entretien des routes communales, cantonales, ou fédérales incombant respectivement à la Ville, le Canton ou la Confédération. Une partie de ces recettes seront à l'avenir portées à disparaître.

En revanche, l'entretien de certaines voies à mobilité douce (ex. trottoir Liberté/ Crêtets) sera dorénavant supporté par la Confédération. Ce dossier est suivi de près par le Service. À notre altitude, la durée de vie des routes est de 10-12 ans contre 25 ans en plaine. L'entretien préventif des 220 km de route est réalisé en fonction des moyens ou des ressources. Les diverses fouilles (entretien, fibre optique, eau/électricité, chauffage à distance) restent nombreuses et accélèrent le vieillissement des routes.

### **711 / Enlèvement de la neige**

Ce poste ne suscite pas de questions.

### **715 / Ateliers**

Pour rappel, le SEP entretient tous les véhicules de l'Administration, excepté ceux du SISMN ou de la Sécurité publique. Dans ce centre sont comptabilisées également les dépenses liées au mobilier urbain. Avec le vieillissement du parc des véhicules (163 engins) et la hausse du prix des pièces de rechange, certains postes seront vraisemblablement dépassés. Le

SEP tente de trouver le meilleur équilibre financier après la période d'amortissement des engins. À noter que la plupart de ceux-ci sont polyvalents et peuvent être utilisés aussi bien en hiver qu'en été, en changeant les agrégats.

L'acquisition de nouveaux véhicules se fait en principe avec des motorisations électriques.

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

Les comptes sont stables.

### **726 / Déchets des entreprises**

L'ordonnance fédérale sur la limitation et l'élimination des déchets (OLED) fixe la notion de déchets urbains et du monopole de ramassage qui lui est lié. Sous certaines conditions (250 postes équivalents à plein temps et la mise en place d'un système de ramassage commun pour l'élimination des déchets), les entreprises ou groupes d'entreprises peuvent sortir du monopole communal et ne plus payer la taxe de base. Actuellement, 8 entreprises sont sorties du monopole.

Si d'autres entreprises viennent à quitter le monopole, il y aura inévitablement un impact sur la taxe des entreprises restantes et des personnes physiques, les frais fixes des installations étant répartis entre les ménages et les entreprises. Concernant les déchets à incinérer, ils sont facturés à la Ville par Vadec en fonction du tonnage, dont le coût est corrélé aux recettes générées par le chauffage à distance.

### **727 / Déchetterie intercommunale**

La déchetterie intercommunale est probablement l'une des plus économiques du canton en matière de coût par habitant/e, soit CHF 17.50. Elle bénéficie d'une bonne image, notamment grâce au travail de son personnel.

### **730 / Espaces verts**

Ce secteur connaît un nouveau souffle et sera porteur du projet de réaménagement des Parcs Gallet et des Crêtets pour lequel un rapport sera présenté au premier semestre 2025.

Les travaux dans le Parc du Paddock ont débuté. Certains arbres, tels que les bouleaux, ont été conservés malgré leur état pour maintenir la canopée et favoriser la biodiversité. Les copaux utilisés provisoirement permettent de garder l'humidité en attendant une repousse en prairie fleurie. À titre informatif, le taux de canopée de la Ville est actuellement à environ 13% et les experts recommandent un taux de 25%, voire de 30% (définition : l'indice de canopée est calculé comme la proportion du territoire (espace urbain ou ensemble du territoire communal) dont la hauteur de végétation est supérieure à 3 m).

Le recensement d'une partie des arbres a été effectué et l'idée est, conformément au plan de gestion des espaces verts qui date de deux ans, de travailler à l'avenir différemment. L'objectif est de planter 1'500 arbres au cours des trois prochaines années, en leur offrant les meilleures conditions de croissance. Pour cela, la végétalisation des espaces est soigneusement planifiée en amont. Ces démarches se concrétisent à travers les procédures de soumission et les partenariats établis avec les entreprises. D'autres espèces continueront à être plantées dans des bacs si la situation l'exige.

Enfin, un montant de CHF 60'000.- a été budgétisé pour les prestations externalisées concernant les arboristes. Suite à la tempête, tous les arbres ont été inspectés, une nouvelle inspection sera nécessaire d'ici 2 à 3 ans.

### **735 / Centre horticole**

Ce centre ne suscite pas de questions.

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

Deux chambres funéraires ont été aménagées différemment, offrant la possibilité aux proches de venir se recueillir auprès du·de la défunt·e. L'accès se fait au moyen d'un code et selon les retours, ces aménagements sont appréciés, tant par les familles que par les pompes funèbres. Pour rappel, cet investissement de CHF 160'000.- est au budget 2024.

L'étude du réaménagement du cimetière est budgétisée pour 2025. Le cahier des charges est en cours de préparation. Un jardin du souvenir verra d'ores et déjà le jour dans le premier semestre 2025.

### **902 / Services industriels**

Ce centre enregistre notamment les coûts liés à l'éclairage public.

## **911 / Eaux - réseau**

La réalisation d'une nouvelle usine de traitement des eaux et des captages aux Moyats, acceptée par le Conseil général lors de sa séance du 9 mars 2023, nécessitera l'arrêt du système durant 12 semaines, à répartir en fonction du phasage des travaux, principalement à cause du changement des pompes.

Pendant ces arrêts, la commune sera entièrement approvisionnée en eau par le SIVAMO (Syndicat intercommunal pour l'alimentation en eau du Val-de-Ruz et des Montagnes neuchâtelaises), qui provient du lac de Neuchâtel. Il est répondu à un-e commissaire, que l'eau stockée dans les réservoirs de la ville permettent de garantir l'approvisionnement d'au moins une journée de consommation d'eau. La qualité de l'eau est extrêmement contrôlée et est garantie. Il est à relever que la commune bénéficie de l'une des sources les plus pures de Suisse, en provenance de la source de la Dalle Nacrée.

Actuellement des essais sur le SIVAMO, notamment pour ce qui a trait à la pression, sont effectués par Viteos, mandataire de la Ville, pour s'assurer que le réseau de secours peut bien répondre à l'entier des demandes en eau de la ville. Pour rappel, l'eau utilisée actuellement provient des sources de l'Areuse.

Actuellement, le prix de l'eau reste artificiellement stable grâce à des prélèvements conséquents sur la réserve d'eau. Cependant, il devra être ajusté lorsque celle-ci sera épuisée. Enfin, les expert·e·s ont découvert que bien que la durée de vie des canalisations soit d'environ 80 ans, les anciennes pratiques de pose sur du bois réduisent cette durée à 40 ans. Des investissements conséquents sont donc à venir pour pallier ce problème.

La rapporteuse de la sous-commission

Anne Bramaud du Boucheron