

**Liste des dispositions réglementaires en vigueur touchées
par les arrêtés au**

**Rapport relatif au train de mesures à prendre en vue
d'améliorer la situation financière de la Ville de La Chaux-
de-Fonds à l'horizon 2020**

26
juin
2001

Arrêté fixant le coefficient d'impôt

LE CONSEIL GENERAL

DE LA VILLE DE LA CHAUX-DE-FONDS

vu un rapport du Conseil communal relatif à l'impôt direct
vu la Loi sur les contributions directes du 21 mars 2000 (LCdir)
vu la Loi sur les communes du 21 décembre 1964

arrête:

Article premier ¹

L'impôt direct communal sur le revenu et la fortune des personnes physiques est calculé conformément au barème unique de référence prévu aux articles 40 et 53 LCdir, multiplié par un coefficient de 100% (art. 3 et 268 LCdir).

Article 2

Les prestations en capital provenant de la prévoyance, ainsi que les sommes versées ensuite de décès, de dommages corporels permanents ou d'atteintes durables à la santé, sont imposées séparément et soumises à un impôt annuel entier calculé sur la base du quart des taux prévus, selon le barème mentionné à l'article premier ci-dessus, cela sous les trois réserves suivantes :

- a) Le taux de l'impôt ne peut être inférieur à 2,5%.
- b) Les déductions générales et les déductions sociales ne sont pas accordées.
- c) Aucune réduction supplémentaire du taux n'est accordée (art. 42 et 266 LCdir).

Article 3

Les taux des impôts sur le bénéfice et le capital des personnes morales sont identiques à ceux de l'impôt cantonal. L'impôt communal direct sur le bénéfice et le capital dû par les fonds de placements est calculé selon le barème des personnes physiques (art. 269 LCdir).

¹ modifié par ACG du 30 juin 2003, sanctionné le 20 août 2003 (entrée en vigueur 1.1.03)

ARRETE N° 2
TAUX DE L'IMPÔT FONCIER

40.103

Art. 3

L'impôt est calculé au taux de 1,5 ‰ de l'estimation cadastrale des immeubles de placement.

Art. 4

Le présent arrêté entre en vigueur au 1er janvier 2001. Le Conseil communal est chargé de son exécution après les formalités légales.

La Chaux-de-Fonds, le 18 décembre 2000

AU NOM DU CONSEIL GENERAL

La Secrétaire: Le Président:
F. Montandon P. Erard

Sanctionné par le Conseil d'Etat le 24 janvier 2001

AU NOM DU CONSEIL D'ETAT

Le Chancelier: Le Président:
J.-M. Reber Th. Béguin

²Il se situe en principe dans le premier quart de la classe prévue pour la fonction.

³Le Conseil communal peut le fixer dans le 2^e, voire 3^e quart si les circonstances permettent de considérer que l'intéressé possède déjà les compétences correspondant aux exigences de la fonction, et est en mesure d'en assumer pleinement les responsabilités.

⁴Sauf exception décidée par le Conseil communal, le traitement initial n'est pas fixé dans le dernier quart de la rémunération prévue.

Système de progression

Art. 4¹ dérogation à cet arrêté pour les années 2016 et 2017 selon ACG du 29.6.2015 (toutes les progressions servies en fonction de la qualité des prestations sont supprimées jusqu'au 31.12.2017)

¹ Le traitement progresse en fonction de deux critères, sous réserve des dispositions contraires du présent règlement:

- a) l'ancienneté ;
- b) la qualité des prestations.

²Le système découpe l'échelle de traitement en trois zones de progression différentes :

- a) zone de progression automatique : la progression annuelle est en principe de 2 échelons, au maximum de 3 échelons en cas de prestations particulièrement satisfaisantes, au minimum de 1 échelon en cas de prestations notoirement insuffisantes ;
- b) zone de progression intermédiaire : la progression annuelle est en principe de 1 échelon, au maximum de 3 échelons en cas de prestations particulièrement satisfaisantes, au minimum de 0 échelon en cas de prestations notoirement insuffisantes ;
- c) zone de progression qualitative : le traitement du collaborateur progresse uniquement s'il fournit des prestations de bonne qualité, au maximum de 2 échelons par année.

Progression
Par classes

Art. 5

¹ Dans les classes 1 à 5, la progression est automatique sur les 3 premiers quarts, intermédiaire sur le dernier quart.

²Dans la classe 6, elle est automatique sur les 2 premiers quarts, intermédiaire sur le troisième et le quatrième quart.

³Dans la classe 7, elle est automatique sur les 2 premiers quarts, intermédiaire sur le troisième et qualitative sur le dernier quart.

⁴Dans les classes 8 à 10, elle est automatique sur le premier quart, intermédiaire sur les deuxième et troisième quarts, qualitative sur le dernier quart.

⁵Dans les classes 11 à 15, elle est automatique sur le premier quart, intermédiaire sur le deuxième et qualitative sur le troisième et le quatrième quart.

¹ Les collaborateurs relevant de la zone de progression automatique ou intermédiaire reçoivent en 2011, en sus de la progression automatique ordinaire, un échelon supplémentaire en application de l'arrêté du 17 décembre 2009 (ACG adopté le 13.12.2010)

VILLE DE LA CHAUX-DE-FONDS
Service des ressources humaines

Echelle des traitements du personnel communal
dès le 1er janvier 2016

Classe	Echelon	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Classe
1	445.09	51'151.80	51'596.45	52'041.10	52'485.75	52'930.40	53'375.05	53'819.70	54'264.40	54'709.05	55'153.70	55'598.35	56'043.00	11
		3'934.75	3'968.95	4'003.15	4'037.35	4'071.55	4'105.75	4'140.00	4'174.20	4'208.40	4'242.60	4'276.80	4'311.00	
2	477.48	54'711.15	55'187.80	55'664.80	56'141.85	56'618.85	57'095.85	57'572.85	58'049.85	58'526.90	59'003.90	59'480.90	59'957.90	
		4'208.55	4'245.20	4'281.90	4'318.60	4'355.30	4'392.00	4'428.70	4'465.35	4'502.05	4'538.75	4'575.45	4'612.15	
3	490.06	56'094.95	56'584.05	57'073.65	57'563.25	58'052.85	58'542.40	59'032.00	59'521.60	60'011.20	60'500.75	60'990.35	61'479.95	
		4'315.00	4'352.60	4'390.30	4'427.95	4'465.60	4'503.25	4'540.90	4'578.60	4'616.25	4'653.90	4'691.55	4'729.25	
4	505.18	57'756.95	58'261.15	58'765.85	59'270.55	59'775.25	60'279.95	60'784.65	61'289.35	61'794.05	62'298.75	62'803.45	63'308.15	
		4'442.85	4'481.65	4'520.45	4'559.25	4'598.10	4'636.90	4'675.75	4'714.55	4'753.40	4'792.20	4'831.05	4'869.85	
5	523.35	59'753.15	60'275.60	60'798.45	61'321.30	61'844.15	62'367.00	62'889.85	63'412.70	63'935.55	64'458.40	64'981.25	65'504.05	
		4'596.40	4'636.60	4'676.80	4'717.00	4'757.25	4'797.45	4'837.70	4'877.90	4'918.10	4'958.35	4'998.55	5'038.75	
6	545.17	62'150.90	62'695.25	63'239.90	63'784.55	64'329.20	64'873.85	65'418.50	65'963.15	66'507.80	67'052.40	67'597.05	68'141.70	
		4'780.85	4'822.70	4'864.60	4'906.50	4'948.40	4'990.30	5'032.20	5'074.10	5'116.00	5'157.90	5'199.75	5'241.65	
7	571.39	65'030.55	65'601.60	66'172.45	66'743.30	67'314.10	67'884.95	68'455.75	69'026.60	69'597.40	70'168.25	70'739.05	71'309.90	
		5'002.35	5'046.30	5'090.20	5'134.10	5'178.00	5'221.90	5'265.85	5'309.75	5'353.65	5'397.55	5'441.45	5'485.40	
8	602.87	68'490.10	69'092.60	69'694.85	70'297.15	70'899.40	71'501.70	72'103.95	72'706.25	73'308.55	73'910.80	74'513.10	75'115.35	
		5'268.45	5'314.80	5'361.15	5'407.45	5'453.80	5'500.15	5'546.45	5'592.80	5'639.10	5'685.45	5'731.80	5'778.10	
9	640.68	72'645.55	73'285.75	73'925.80	74'565.85	75'205.90	75'845.95	76'486.00	77'126.05	77'766.10	78'406.15	79'046.20	79'686.30	
		5'588.10	5'637.35	5'686.60	5'735.85	5'785.05	5'834.30	5'883.55	5'932.75	5'982.00	6'031.25	6'080.50	6'129.70	
10	686.11	77'636.60	78'322.35	79'007.75	79'693.20	80'378.65	81'064.05	81'749.50	82'434.90	83'120.35	83'805.75	84'491.20	85'176.60	
		5'972.05	6'024.80	6'077.50	6'130.25	6'182.95	6'235.70	6'288.40	6'341.15	6'393.85	6'446.60	6'499.30	6'552.05	
11	740.66	83'632.40	84'372.05	85'111.95	85'851.90	86'591.85	87'331.75	88'071.70	88'811.60	89'551.55	90'291.50	91'031.40	91'771.35	
		6'433.25	6'490.15	6'547.05	6'604.00	6'660.90	6'717.85	6'774.75	6'831.65	6'888.60	6'945.50	7'002.40	7'059.35	
12	812.43	91'445.10	92'256.20	93'067.85	93'879.50	94'691.10	95'502.75	96'314.40	97'126.05	97'937.65	98'749.30	99'560.95	100'372.55	
		7'034.25	7'096.65	7'159.05	7'221.50	7'283.95	7'346.35	7'408.80	7'471.25	7'533.65	7'596.10	7'658.55	7'720.95	
13	919.00	102'845.65	103'763.60	104'681.70	105'599.85	106'517.95	107'436.05	108'354.15	109'272.25	110'190.35	111'108.45	112'026.55	112'944.70	
		7'911.20	7'981.80	8'052.45	8'123.05	8'193.70	8'264.30	8'334.95	8'405.55	8'476.20	8'546.80	8'617.45	8'688.05	
14	1'036.25	115'985.65	117'020.90	118'056.15	119'091.35	120'126.60	121'161.80	122'197.05	123'232.30	124'267.50	125'302.75	126'338.00	127'373.20	
		8'921.95	9'001.60	9'081.25	9'160.85	9'240.50	9'320.15	9'399.75	9'479.40	9'559.05	9'638.65	9'718.30	9'797.95	
15	1'158.60	129'076.90	130'234.35	131'391.80	132'549.25	133'706.70	134'864.20	136'021.65	137'179.10	138'336.55	139'494.00	140'651.50	141'808.95	
		9'929.00	10'018.05	10'107.05	10'196.10	10'285.15	10'374.15	10'463.20	10'552.25	10'641.25	10'730.30	10'819.35	10'908.40	

Hors Conseil 195'034.45
classe communal 15'002.65

Echelle des traitements du personnel communal
dès le 1er janvier 2016

ARRETE N ° 4
ECHELLE DES TRAITEMENTS

Classe	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Classe
1	56'487.65	56'932.30	57'376.95	57'821.60	58'266.25	58'710.90	59'155.60	59'600.25	60'044.90	60'489.55	60'934.20	1
	4'345.20	4'379.40	4'413.60	4'447.80	4'482.00	4'516.20	4'550.45	4'584.65	4'618.85	4'653.05	4'687.25	2
2	60'434.90	60'911.90	61'388.95	61'865.95	62'342.95	62'819.95	63'296.95	63'774.00	64'251.00	64'728.00	65'205.00	2
	4'648.85	4'685.55	4'722.25	4'758.90	4'795.60	4'832.30	4'869.00	4'905.70	4'942.40	4'979.10	5'015.75	3
3	61'969.55	62'459.10	62'948.70	63'438.30	63'927.90	64'417.45	64'907.05	65'396.65	65'886.25	66'375.85	66'865.40	3
	4'766.90	4'804.55	4'842.20	4'879.85	4'917.55	4'955.20	4'992.85	5'030.50	5'068.15	5'105.85	5'143.50	4
4	63'812.85	64'317.55	64'822.25	65'326.95	65'831.65	66'336.30	66'841.00	67'345.70	67'850.40	68'355.10	68'859.80	4
	4'908.70	4'947.50	4'986.35	5'025.15	5'063.95	5'102.80	5'141.60	5'180.45	5'219.25	5'258.10	5'296.90	5
5	66'026.90	66'549.75	67'072.60	67'595.45	68'118.30	68'641.15	69'164.00	69'686.85	70'209.70	70'732.50	71'255.35	5
	5'079.00	5'119.20	5'159.45	5'199.65	5'239.85	5'280.10	5'320.30	5'360.55	5'400.75	5'440.95	5'481.20	6
6	68'686.35	69'231.00	69'775.65	70'320.30	70'864.95	71'409.55	71'954.20	72'498.85	73'043.50	73'588.15	74'132.80	6
	5'283.55	5'325.45	5'367.35	5'409.25	5'451.15	5'493.05	5'534.95	5'576.85	5'618.75	5'660.65	5'702.50	7
7	71'880.70	72'451.55	73'022.40	73'593.20	74'164.05	74'734.85	75'305.70	75'876.50	76'447.35	77'018.15	77'589.00	7
	5'529.30	5'573.20	5'617.10	5'661.00	5'704.95	5'748.85	5'792.75	5'836.65	5'880.55	5'924.45	5'968.40	8
8	75'717.65	76'319.90	76'922.20	77'524.45	78'126.75	78'729.00	79'331.30	79'933.60	80'535.85	81'138.15	81'740.40	8
	5'824.45	5'870.75	5'917.10	5'963.40	6'009.75	6'056.10	6'102.40	6'148.75	6'195.05	6'241.40	6'287.70	9
9	80'326.35	80'966.40	81'606.45	82'246.50	82'886.55	83'526.60	84'166.65	84'806.70	85'446.75	86'086.80	86'726.85	9
	6'178.95	6'228.20	6'277.40	6'326.65	6'375.90	6'425.10	6'474.35	6'523.60	6'572.85	6'622.05	6'671.30	10
10	85'862.05	86'547.50	87'232.90	87'918.35	88'603.75	89'289.20	89'974.60	90'660.05	91'345.50	92'030.90	92'716.35	10
	6'604.75	6'657.50	6'710.20	6'762.95	6'815.65	6'868.40	6'921.10	6'973.85	7'026.60	7'079.30	7'132.05	11
11	92'511.25	93'251.20	93'991.15	94'731.05	95'471.00	96'210.90	96'950.85	97'690.80	98'430.70	99'170.65	99'910.55	11
	7'116.25	7'173.15	7'230.10	7'287.00	7'343.90	7'400.85	7'457.75	7'514.70	7'571.60	7'628.50	7'685.45	12
12	101'184.20	101'995.85	102'807.45	103'619.10	104'430.75	105'242.40	106'054.00	106'865.65	107'677.30	108'488.90	109'300.55	12
	7'783.40	7'845.85	7'908.25	7'970.70	8'033.15	8'095.55	8'158.00	8'220.45	8'282.85	8'345.30	8'407.75	13
13	113'862.80	114'780.90	115'699.00	116'617.10	117'535.20	118'453.30	119'371.40	120'289.50	121'207.65	122'125.75	123'043.85	13
	8'758.70	8'829.30	8'899.90	8'970.55	9'041.15	9'111.80	9'182.40	9'253.05	9'323.65	9'394.30	9'464.90	14
14	128'408.45	129'443.65	130'478.90	131'514.15	132'549.35	133'584.60	134'619.85	135'655.05	136'690.30	137'725.50	138'760.75	14
	9'877.55	9'957.20	10'036.85	10'116.45	10'196.10	10'275.75	10'355.35	10'435.00	10'514.65	10'594.25	10'673.90	15
15	142'966.40	144'123.85	145'281.30	146'438.80	147'596.25	148'753.70	149'911.15	151'068.60	152'226.10	153'383.55	154'541.00	15
	10'997.40	11'086.45	11'175.50	11'264.50	11'353.55	11'442.60	11'531.65	11'620.65	11'709.70	11'798.75	11'887.75	

ARRETE N ° 4 ECHELLE DES TRAITEMENTS

VILLE DE LA CHAUX-DE-FONDS
Service des ressources humaines

**Echelle des traitements du personnel communal
dès le 1er janvier 2016**

Classe	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
1	61'378.85	61'823.50	62'268.15	62'712.80	63'157.45	63'602.10	64'046.80	64'491.45	64'936.10	65'380.75	65'825.40
	4'721.45	4'755.65	4'789.85	4'824.05	4'858.25	4'892.45	4'926.70	4'960.90	4'995.10	5'029.30	5'063.50
2	65'682.00	66'159.00	66'636.05	67'113.05	67'590.05	68'067.05	68'544.05	69'021.10	69'498.10	69'975.10	70'452.10
	5'052.45	5'089.15	5'125.85	5'162.55	5'199.25	5'235.95	5'272.60	5'309.30	5'346.00	5'382.70	5'419.40
3	67'355.00	67'844.60	68'334.20	68'823.75	69'313.35	69'802.95	70'292.55	70'782.10	71'271.70	71'761.30	72'250.90
	5'181.15	5'218.80	5'256.50	5'294.15	5'331.80	5'369.45	5'407.10	5'444.80	5'482.45	5'520.10	5'557.75
4	69'364.50	69'869.20	70'373.90	70'878.60	71'383.30	71'888.00	72'392.70	72'897.40	73'402.10	73'906.80	74'411.50
	5'335.75	5'374.55	5'413.40	5'452.20	5'491.00	5'529.85	5'568.65	5'607.50	5'646.30	5'685.15	5'723.95
5	71'778.20	72'301.05	72'823.90	73'346.75	73'869.60	74'392.45	74'915.30	75'438.15	75'961.00	76'483.80	77'006.65
	5'521.40	5'561.60	5'601.85	5'642.05	5'682.30	5'722.50	5'762.70	5'802.95	5'843.15	5'883.35	5'923.60
6	74'677.45	75'222.10	75'766.70	76'311.35	76'856.00	77'400.65	77'945.30	78'489.95	79'034.60	79'579.25	80'123.85
	5'744.40	5'786.30	5'828.20	5'870.10	5'912.00	5'953.90	5'995.80	6'037.70	6'079.60	6'121.50	6'163.35
7	78'159.80	78'730.65	79'301.50	79'872.30	80'443.15	81'013.95	81'584.80	82'155.60	82'726.45	83'297.25	83'868.10
	6'012.30	6'056.20	6'100.10	6'144.00	6'187.95	6'231.85	6'275.75	6'319.65	6'363.55	6'407.50	6'451.40
8	82'342.70	82'944.95	83'547.25	84'149.50	84'751.80	85'354.05	85'956.35	86'558.65	87'160.90	87'763.20	88'365.45
	6'334.05	6'380.40	6'426.70	6'473.05	6'519.35	6'565.70	6'612.05	6'658.35	6'704.70	6'751.00	6'797.35
9	87'366.90	88'006.95	88'647.05	89'287.10	89'927.15	90'567.20	91'207.25	91'847.30	92'487.35	93'127.40	93'767.45
	6'720.55	6'769.75	6'819.00	6'868.25	6'917.45	6'966.70	7'015.95	7'065.20	7'114.40	7'163.65	7'212.90
10	93'401.75	94'087.20	94'772.60	95'458.05	96'143.50	96'828.90	97'514.35	98'199.75	98'885.20	99'570.60	100'256.05
	7'184.75	7'237.50	7'290.20	7'342.95	7'395.65	7'448.40	7'501.10	7'553.85	7'606.55	7'659.30	7'712.00
11	100'650.50	101'390.45	102'130.35	102'870.30	103'610.20	104'350.15	105'090.10	105'830.00	106'569.95	107'309.85	108'049.80
	7'742.35	7'799.25	7'856.20	7'913.10	7'970.00	8'026.95	8'083.85	8'140.75	8'197.70	8'254.60	8'311.50
12	110'112.20	110'923.80	111'735.45	112'547.10	113'358.75	114'170.35	114'982.00	115'793.65	116'605.25	117'416.90	118'228.55
	8'470.15	8'532.60	8'595.05	8'657.45	8'719.90	8'782.35	8'844.75	8'907.20	8'969.65	9'032.05	9'094.50
13	123'961.95	124'880.05	125'798.15	126'716.25	127'634.35	128'552.50	129'470.60	130'388.70	131'306.80	132'224.90	133'143.00
	9'535.55	9'606.15	9'676.80	9'747.40	9'818.05	9'888.65	9'959.30	10'029.90	10'100.50	10'171.15	10'241.75
14	139'796.00	140'831.20	141'866.45	142'901.65	143'936.90	144'972.15	146'007.35	147'042.60	148'077.85	149'113.05	150'148.30
	10'753.55	10'833.15	10'912.80	10'992.45	11'072.05	11'151.70	11'231.35	11'310.95	11'390.60	11'470.25	11'549.85
15	155'698.45	156'855.90	158'013.40	159'170.85	160'328.30	161'485.75	162'643.20	163'800.65	164'958.15	166'115.60	167'273.05
	11'976.80	12'065.85	12'154.90	12'243.90	12'332.95	12'422.00	12'511.00	12'600.05	12'689.10	12'778.10	12'867.15

ARRETE N ° 4 ECHELLE DES TRAITEMENTS

VILLE DE LA CHAUX-DE-FONDS
Service des ressources humaines

**Echelle des traitements du personnel communal
dès le 1er janvier 2016**

Classe	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	Classe
1	66'270.05	66'714.70	67'159.35	67'604.00	68'048.65	68'493.30	68'938.00	69'382.65	69'827.30	70'271.95	70'716.60	1
2	5'097.70	5'131.90	5'166.10	5'200.30	5'234.50	5'268.70	5'302.90	5'337.15	5'371.35	5'405.55	5'439.75	2
3	70'929.10	71'406.10	71'883.15	72'360.15	72'837.15	73'314.15	73'791.15	74'268.20	74'745.20	75'222.20	75'699.50	3
4	5'456.10	5'492.80	5'529.45	5'566.15	5'602.85	5'639.55	5'676.25	5'712.95	5'749.65	5'786.30	5'823.05	4
5	72'740.45	73'230.05	73'719.65	74'209.25	74'698.80	75'188.40	75'678.00	76'167.60	76'657.15	77'146.75	77'636.60	5
6	5'595.40	5'633.10	5'670.75	5'708.40	5'746.05	5'783.70	5'821.40	5'859.05	5'896.70	5'934.35	5'972.05	6
7	74'916.15	75'420.85	75'925.55	76'430.25	76'934.95	77'439.65	77'944.35	78'449.05	78'953.75	79'458.45	79'963.00	7
8	5'762.80	5'801.60	5'840.45	5'879.25	5'918.05	5'956.90	5'995.70	6'034.55	6'073.35	6'112.20	6'151.00	8
9	77'529.50	78'052.35	78'575.20	79'098.05	79'620.90	80'143.75	80'666.60	81'189.45	81'712.25	82'235.10	82'758.10	9
10	5'963.80	6'004.05	6'044.25	6'084.45	6'124.70	6'164.90	6'205.10	6'245.35	6'285.55	6'325.80	6'366.00	10
11	80'668.50	81'213.15	81'757.80	82'302.45	82'847.10	83'391.75	83'936.40	84'481.00	85'025.65	85'570.30	86'114.70	11
12	6'205.25	6'247.15	6'289.05	6'330.95	6'372.85	6'414.75	6'456.65	6'498.55	6'540.45	6'582.35	6'624.20	12
13	84'438.90	85'009.75	85'580.60	86'151.40	86'722.25	87'293.05	87'863.90	88'434.70	89'005.55	89'576.35	90'146.90	13
14	6'495.30	6'539.20	6'583.10	6'627.05	6'670.95	6'714.85	6'758.75	6'802.65	6'846.60	6'890.50	6'934.40	14
15	88'967.75	89'570.00	90'172.30	90'774.55	91'376.85	91'979.10	92'581.40	93'183.70	93'785.95	94'388.25	94'990.20	15
16	6'843.65	6'890.00	6'936.35	6'982.65	7'029.00	7'075.30	7'121.65	7'168.00	7'214.30	7'260.65	7'306.95	16
17	94'407.50	95'047.55	95'687.60	96'327.65	96'967.70	97'607.80	98'247.85	98'887.90	99'527.95	100'168.00	100'807.65	17
18	7'262.10	7'311.35	7'360.60	7'409.80	7'459.05	7'508.30	7'557.55	7'606.75	7'656.00	7'705.25	7'754.45	18
19	100'941.50	101'626.90	102'312.35	102'997.75	103'683.20	104'368.60	105'054.05	105'739.45	106'424.90	107'110.35	107'795.95	19
20	7'764.75	7'817.45	7'870.20	7'922.90	7'975.65	8'028.35	8'081.10	8'133.80	8'186.55	8'239.25	8'292.00	20
21	108'789.75	109'529.65	110'269.60	111'009.50	111'749.45	112'489.40	113'229.30	113'969.25	114'709.15	115'449.10	116'189.45	21
22	8'368.45	8'425.35	8'482.30	8'539.20	8'596.10	8'653.05	8'709.95	8'766.85	8'823.80	8'880.70	8'937.65	22
23	119'040.15	119'851.80	120'663.45	121'475.10	122'286.70	123'098.35	123'910.00	124'721.60	125'533.25	126'344.90	127'156.95	23
24	9'156.95	9'219.35	9'281.80	9'344.25	9'406.65	9'469.10	9'531.55	9'593.95	9'656.40	9'718.85	9'781.30	24
25	134'061.10	134'979.20	135'897.35	136'815.45	137'733.55	138'651.65	139'569.75	140'487.85	141'405.95	142'324.05	143'241.90	25
26	10'312.40	10'383.00	10'453.65	10'524.25	10'594.90	10'665.50	10'736.15	10'806.75	10'877.40	10'948.00	11'018.60	26
27	151'183.50	152'218.75	153'254.00	154'289.20	155'324.45	156'359.65	157'394.90	158'430.15	159'465.35	160'500.60	161'536.00	27
28	11'629.50	11'709.15	11'788.75	11'868.40	11'948.05	12'027.65	12'107.30	12'186.95	12'266.55	12'346.20	12'425.85	28
29	168'430.50	169'587.95	170'745.45	171'902.90	173'060.35	174'217.80	175'375.25	176'532.75	177'690.20	178'847.65	180'005.35	29
30	12'956.20	13'045.25	13'134.25	13'223.30	13'312.35	13'401.35	13'490.40	13'579.45	13'668.50	13'757.50	13'846.55	30

Règles
communes

Art. 6

¹L'augmentation éventuelle intervient à la fin de l'année civile pour l'année suivante. Elle n'est pas due si l'engagement a eu lieu après le 30 juin.

²Pendant le temps d'essai, seuls les échelons liés à l'ancienneté sont octroyés.

³Lorsque le conseil communal réduit ou supprime la progression annuelle du traitement d'un collaborateur, il lui en indique les motifs par écrit. La réduction ou la suppression de la progression n'est ni une peine ni un avertissement au sens de l'article 65 du Règlement général pour le personnel de l'administration communale du 10 novembre 1986.

⁴L'augmentation, la réduction ou la suppression du nombre d'échelons relève de la décision du Conseil communal sur proposition du chef de service et préavis du service des ressources humaines.

⁵Lorsque le collaborateur est absent plus de 120 jours ouvrables durant l'année civile, son traitement n'est pas augmenté pour l'année suivante.

⁶Ne sont pas considérés comme absences au sens de l'alinéa précédent, les jours résultant de l'octroi de congés de courte durée, de maternité et d'adoption, les jours destinés à l'accomplissement d'un service militaire ou de protection civile obligatoire, ainsi que les jours consacrés à l'exercice d'une charge publique, dans les limites fixées à l'art. 59 al. 1 let. g RGPA.

Compensation
du renché-
rissement

Art. 7¹

¹Jusqu'à 1% de renchérissement, la compensation se fait par l'octroi d'un montant en francs identique quel que soit le niveau de rémunération.

²Les modalités de la compensation de l'inflation supérieure à 1 % relèvent de la compétence du Conseil communal.

Primes uniques

Art. 8

¹ Une fois par année, le Conseil communal peut octroyer une prime unique pour:

- a) récompenser un service/secteur pour prestations exceptionnelles et limitées dans le temps (ex : réalisation d'un projet spécifique).
- b) récompenser pour prestations exceptionnelles et ponctuelles les collaborateurs dont le traitement est situé au maximum de leur classe de traitement.

¹ Modifié par ACG du 19.12.2006, sanctionné le 7.2.2007 (voir texte en page 7) ; fixé à 305.50 par personne au 1.1.2008 par ACC du 28.11.2007

Fin du temps d'essai

Art. 10
¹A l'issue du temps d'essai, l'autorité de nomination statue librement sur une nomination définitive ou un autre engagement. L'autorité peut prolonger l'essai pour douze mois au plus.
²Le salarié à l'essai n'a pas un droit à être nommé ou engagé d'une autre manière.

Chapitre IV Fonctionnaires

Création des rapports de service

Art. 11
¹Les fonctionnaires de la Commune sont nommés par le Conseil communal, à moins qu'un règlement spécial ne désigne une autre autorité de nomination.
²L'acte de nomination est établi en la forme écrite.

Durée de la nomination

Art. 12
La nomination produit ses effets pour une durée indéterminée.

Fin de l'engagement

Art. 13
L'engagement prend fin:

- a) par la mise à la retraite;
- b) par le décès du fonctionnaire;
- c) ensuite de démission;
- d) ensuite d'incapacité d'accomplir la fonction;
- e) pour de justes motifs;
- f) par décision disciplinaire;
- g) ensuite de suppression de fonction.

Retraite

Art. 14 (modifié par ACG du 29 juin 2015)
La mise à la retraite intervient automatiquement à la fin du mois au cours duquel le collaborateur atteint l'âge terme de 64 ans, respectivement de 61 ans pour le personnel soumis aux dispositions particulières (PPP) de la Caisse de pensions de la fonction publique du Canton de Neuchâtel (prévoyance.ne).
Sont réservées les possibilités de retraite anticipée prévues par les dispositions légales et réglementaires de la Caisse de pensions de la fonction publique du Canton de Neuchâtel (prévoyance.ne).

- a) En cas de départ à la retraite anticipée, demandé par le collaborateur, la Ville verse à la Caisse de pensions de la fonction publique du Canton de Neuchâtel (prévoyance.ne) une prime unique équivalant au maximum à la rente annuelle AVS en vigueur, pour une personne seule (rente pont-AVS). Cette prime unique est réduite prorata temporis si le départ en retraite anticipée intervient à moins de douze mois de l'âge de retraite ordinaire.

- b) La rente-pont AVS est accordée par le Conseil communal pour autant que le poste concerné ne soit pas repourvu ou que le montant engagé au titre de la rente-pont soit compensé dans les 12 mois qui suivent par une économie égale ou supérieure.

Aucune rente pont-AVS n'est versée à la Caisse de pensions, si le départ à la retraite intervient à l'âge terme fixé à l'alinéa 1 ou à une date ultérieure à ce dernier.

Le droit à la rente pont-AVS ainsi que la détermination de son montant sont dépendants de l'ancienneté du collaborateur au sein de la ville. Une rente pont-AVS complète est versée à partir de dix ans de service ininterrompus. Une demi-rente pont-AVS est versée dès 5 ans de service ininterrompus. Le Conseil communal fixe les modalités par voie d'arrêté.

Sur demande, présentée au moins trois mois à l'avance, le Conseil communal peut autoriser un collaborateur à continuer son activité à temps complet ou partiel au plus tard jusqu'à la fin du mois au cours duquel il atteindra l'âge fixé par la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS), du 20 décembre 1946, pour l'ouverture du droit à une rente de vieillesse simple. Le Conseil communal fixe les conditions de prolongation des rapports de travail.

Décès

Art. 15

¹Au décès du fonctionnaire, son traitement est versé pour la fin du mois en cours. De plus, le traitement est versé pour une durée de quatre mois aux ayants droit (conjoint survivant, enfants à charge, parents à charge selon l'art. 328 CCS).

²La somme versée englobe le droit résiduel aux vacances.

Démission

Art. 16

¹Sauf décision contraire lors de l'engagement, le fonctionnaire peut offrir sa démission en respectant un délai de préavis de 2 mois pour la fin d'un mois. L'autorité peut accepter un délai plus court.

²Si l'intérêt public l'exige, l'autorité peut refuser la démission. Elle doit rendre une décision dans le mois qui suit la réception de la démission. Elle fixe la durée pour laquelle ce refus provoque ses effets.

Incapacité

Art. 17

¹Si le fonctionnaire est, sans faute de sa part, notamment ensuite de maladie, d'accident ou d'invalidité, dans l'incapacité d'accomplir sa fonction, l'autorité peut mettre fin à l'engagement.

²La décision ne peut prendre effet au plus tôt que dès la fin du droit au salaire, mais dans tous les cas, pas avant un délai d'un an dès la naissance de l'incapacité.

ARRETE N ° 6

SUPPRESSION DES REDUCTIONS HORAIRES / RGP art. 31

14.10

- Service public **Art. 27**
¹Les fonctionnaires ont, envers la Commune, un devoir de diligence et de fidélité. Ils doivent accomplir leurs tâches consciencieusement et dans l'esprit du service public.
²Il est interdit aux fonctionnaires de cesser leur activité pour un autre motif que ceux prévus dans le présent règlement.
- Interdiction d'accepter des avantages **Art. 28**
Il est interdit aux fonctionnaires d'accepter des escomptes, commissions, parts de bénéfice et autres avantages de la part des fournisseurs ou des particuliers traitant avec l'administration communale.
- Activité accessoire **Art. 29**
Les fonctionnaires ne peuvent exercer d'activité accessoire sauf autorisation de l'autorité. L'autorisation sera dans tous les cas refusée si l'activité envisagée n'est pas compatible avec la situation de fonctionnaire.
- Domicile **Art. 30¹**
¹Les fonctionnaires et employé(e)s communaux(ales) doivent avoir leur domicile en Suisse.
²Pour autant que des raisons de service l'exigent, le Conseil communal peut obliger un(e) fonctionnaire ou un(e) employé(e) à élire domicile à une distance lui permettant d'atteindre son lieu de travail rapidement.
³Le Conseil communal peut également exiger des fonctionnaires dont la fonction requiert une relation étroite avec la population l'élection de domicile sur le territoire de la Commune.
⁴Le Conseil communal peut autoriser des exceptions lorsqu'un intérêt privé prépondérant du (de la) fonctionnaire ou de l'employé(e) le justifie et que cela ne met pas en péril les impératifs du service.
⁵Le Conseil communal édicte une liste des postes dont les titulaires sont soumis au respect de l'al. 2 et/ou 3 du présent article, avec des précisions des conditions pour chaque poste visé².
- Durée du travail **Art. 31³**
¹La durée annuelle du travail est fixée par le Conseil communal. Elle correspond à une moyenne hebdomadaire de 40h.
²La durée du travail est réduite pour les titulaires engagés au service de la commune depuis plus de 5 ans, de :
a) 5 % à compter du 1er janvier de l'année de leur 50e anniversaire ;

¹ Modifié par ACG du 28 mars 2001

² ACC du 15 mai 2001 – RSC 14.105

³ Modifié par ACG du 18 décembre 2007

b) 10 % à compter du 1er janvier de l'année de leur 55e anniversaire.

³Le Conseil communal règle les cas particuliers par voie d'arrêté. Il est compétent pour définir une compensation en cas de dérogation à l'al. 2 ci-dessus.

Horaire

Art. 32

¹Les fonctionnaires doivent tout le temps déterminé par l'horaire à leur travail.

²Les fonctionnaires peuvent être appelés à faire des heures supplémentaires.

Temps partiel

Art. 33¹

¹Dans le but de promouvoir le partage du temps de travail, le Conseil communal favorise les activités à temps partiel.

²Après une période probatoire d'un an, sous réserve de l'art. 10, al. 1, l'autorité de nomination statue librement sur une nomination définitive au statut de fonctionnaire.

³La nomination portera sur le taux réel d'activité, mais au minimum de 50%.

Directives

Art. 34

¹Les fonctionnaires doivent se conformer aux directives qui leur sont données par leurs supérieurs hiérarchiques.

²Lorsque la directive tend à l'accomplissement d'un acte manifestement contraire au droit, ils doivent en saisir le Conseiller communal compétent, respectivement le Conseil communal.

³Lorsqu'un ordre de service est donné par un supérieur auquel le fonctionnaire n'est pas subordonné, il peut ne l'exécuter qu'après en avoir référé à son supérieur hiérarchique.

Mutations

Art. 35²

¹Les fonctionnaires exercent l'activité pour laquelle ils ont été engagés. L'autorité de nomination peut modifier cette activité, notamment:

- a) si les besoins de l'administration le justifient;
- b) si une mutation permet d'éviter une résiliation pour cause de suppression de fonction;
- c) si la situation personnelle du fonctionnaire l'exige (par exemple à la suite d'évolution technique);
- d) si l'état de santé du fonctionnaire le nécessite.

²En cas de modification de la fonction, l'autorité de nomination mettra tout en oeuvre pour que le fonctionnaire reçoive une formation adéquate qui corresponde aux exigences de sa nouvelle fonction.

¹ Modifié par ACG du 30.4.1998, sanctionné le 8 juin 1998

² Modifié par ACG du 29 août 2005

³Le Conseil communal statue sur les conséquences salariales d'une mutation. Si une réduction intervient, un délai de préavis de 3 mois devra être respecté.

⁴Dans le cas d'une mutation au titre de l'al. 2 litt. d, l'autorité règle les rapports entre le salaire et les éventuelles prestations de tiers (notamment les assureurs).

Secret de fonction

Art. 36

Les fonctionnaires sont tenus au secret de fonction. Ils ne peuvent en être libérés que par l'autorité de nomination. Cette obligation subsiste après la fin des rapports de service.

Délégations

Art. 37¹

Le Conseil communal est compétent pour:

- a) fixer les horaires de travail;
- b) donner les directives et ordres de service nécessaires à la bonne marche de l'administration;
- c) conclure les conventions au sens de l'article 2 litt. e;
- d) rendre les décisions dans les autres domaines que lui délègue le présent règlement.
- e) fixer les salaires des collaborateurs dans le respect du Règlement concernant la politique de rémunération du personnel communal du 29 août 2005
- f) procéder à la classification des fonctions nouvelles, sur proposition du service des ressources humaines ;
- g) adapter l'indexation annuelle dépassant le 1% d'inflation

Chapitre VIII Droits du personnel

Personnel soumis

Art. 38

Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux fonctionnaires et, en tant que le contrat n'y déroge pas, aux salariés engagés par contrat de droit public, de même qu'aux salariés à l'essai (tous nommés, ci-après "fonctionnaires").

Traitement

Art. 39 modifié jusqu'au 31.12. 2017 selon ACG du 29.6.2015 (réduction des salaires)

¹Les fonctionnaires ont droit à un traitement conforme à l'échelle arrêtée par le Conseil général.

²Les fonctionnaires touchant des indemnités ou des jetons de présence dans le cadre de leur fonction, sont tenus de les reverser à la caisse communale.

³Les fonctionnaires ont droit au paiement d'un 13e salaire, selon les conditions fixées par le Conseil communal.

Classification des fonctions

Art. 40

¹La classification générale des fonctions est établie et tenue à jour par le Conseil communal.

²Le Conseil communal fixe les traitements du personnel exerçant des fonctions particulières.

Réduction

Art. 49

¹Le traitement versé au fonctionnaire empêché de travailler peut être réduit ou supprimé si l'empêchement est dû à sa faute.

²Il peut être réduit ou supprimé si le fonctionnaire, en dépit de la demande de l'autorité communale, refuse d'annoncer son cas à une assurance obligatoire.

Heures
supplémentaires

Art. 50¹

¹Les heures supplémentaires exigées par les besoins du service sont, dans la règle, compensées par des congés.

²Si la compensation s'avère impossible, ou que le Conseil communal a décidé d'y procéder par versement de salaire, chaque heure supplémentaire donne droit à une rétribution calculée proportionnellement au traitement mensuel.

³Le 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 jour ouvrable, de 50% lorsque les heures supplémentaires ont été effectuées entre 20 et 6 heures, ou le dimanche ou un jour férié.

⁴Les majorations prévues à l'al. 3 ne sont pas dues:

- pour les heures normales des fonctionnaires travaillant en équipe par rotation;
- pour les heures effectuées par les fonctionnaires travaillant à temps partiel aussi longtemps que les heures supplémentaires entrent dans le cadre de l'horaire normal de travail.

⁵Les alinéas 1 à 4 ci-dessus ne s'appliquent pas aux cadres qui n'enregistrent pas leur temps de travail. Trois jours de congé sont octroyés annuellement à titre de compensation. Ils ne peuvent pas être reportés d'une année à l'autre, ni donner lieu à une rétribution en cas de départ. Le Conseil communal définit chaque année la liste des cadres communaux.

⁶Le Conseil communal règle les cas particuliers par voie d'arrêté.

Allocations
d'enfant

Art. 51

Les fonctionnaires ont droit aux allocations d'enfant prévues par la loi.

Allocation
complémentaire
pour enfants

Art. 51 bis² (entrée en vigueur au 1.1.2002)

¹Les titulaires de fonctions publiques qui assument une obligation légale d'entretien pour leurs enfants ont droit à une allocation complémentaire pour enfant dont le montant est fixé par le Conseil communal.

²Ce montant est réexaminé périodiquement.

¹ Modifié par ACG du 18 décembre 2007

² Montant fixé à 165.- au 1^{er} juillet 2008 par ACC du 23.4.08

Vacances

Art. 56¹

¹Les fonctionnaires ont droit chaque année, pour un taux d'activité à 100%, aux vacances suivantes :

- dès la première année de service: 25 jours
- dès l'âge de 48 ans: 30 jours
- dès l'âge de 60 ans: 35 jours

²Pour les personnes travaillant à temps partiel, les jours de vacances mentionnés à l'alinéa 1 sont fixés au prorata de leur taux d'activité.

³Les dispositions plus favorables résultant d'autres lois ou règlements sont réservées.

Calcul des
vacances**Art. 57²**

¹La période de référence est l'année civile.

²Les vacances sont fixées proportionnellement à la durée des rapports de travail lorsque la période de référence n'est pas complète.

³En cas d'absence pour cause d'accident non professionnel, de service militaire d'avancement ou volontaire, les vacances peuvent être réduites de 1/12 pour chaque mois complet d'absence dépassant 60 jours par an. En cas de maladie, la réduction a lieu dans la même mesure pour chaque mois complet d'absence dépassant 90 jours par an. En cas de congé maternité, la réduction a lieu dans la même mesure pour chaque mois complet d'absence dépassant 120 jours par an. Pour le calcul de la réduction des vacances, il est tenu compte de la durée totale de l'absence, en additionnant, s'il y a lieu, les causes énumérées ci-dessus.

⁴Les vacances doivent être réparties de façon à ne pas entraver la bonne marche du service. Si elles sont fractionnées, elles doivent comporter un nombre minimum de semaines à prendre d'affilée fixé par le Conseil communal en fonction de leur durée. Les vacances non utilisées ne peuvent être reportées à l'année suivante, sauf si elles n'ont pas pu être prises pour des raisons de service ou si le conseiller communal compétent autorise le report.

⁵Les jours fériés officiels n'entrent pas dans le calcul des vacances.

⁶Pour la fixation de la date des vacances, il est tenu compte, dans la mesure du possible, des vœux du personnel. Sous peine de suppression de traitement, il est interdit au personnel de se livrer à un travail professionnel pour des tiers pendant la durée des vacances.

¹ modifié par ACG du 19.12.2006, sanctionné le 7 février 2007

² Modifié par ACG du 18 décembre 2007

E. Concours entre
rente et traitement

Art. 5

Lorsqu'un membre du Conseil communal atteignant l'âge de la retraite continue son mandat, le versement de la rente est différé aussi longtemps qu'il touche un traitement au sens de l'article premier du présent règlement.

F. Apports de la
Ville

Art. 6

La Ville verse annuellement, en faveur de chaque membre du Conseil communal en fonction et affilié à la caisse de pensions unique pour la fonction publique du canton de Neuchâtel, un montant unique équivalent à la somme des cotisations qu'il a payées au cours de l'exercice.

III. DISPOSITIONS PARTICULIERES

A. Indemnité
mensuelle
d'accompagne-
ment

Art. 7

¹Le membre quittant le Conseil communal avant l'âge de la retraite réglementaire a droit à une indemnité mensuelle d'accompagnement.

1. Principe

²Son montant correspond au dernier traitement mensuel touché.

2. Montant

³L'indemnité est comptabilisée mensuellement en dépenses dans les comptes de la Ville.

⁴Aucune cotisation de prévoyance professionnelle n'est prélevée sur cette indemnité.

3. Cas de
réduction

Art. 8

¹Lorsque, durant la période d'indemnisation, le bénéficiaire réalise un revenu issu d'une activité indépendante ou salariée ou d'un mandat politique rémunéré, l'indemnité brute est réduite de ce revenu brut réalisé.

4. Fin anticipée

²L'indemnité est réduite à un tiers du montant défini à l'article 7 alinéa 2 lorsque le membre quittant le Conseil communal est mis au bénéfice d'une rente de retraite anticipée.

³Les cas d'invalidité, de retraite réglementaire ou de décès mettent un terme au versement de l'indemnité mensuelle d'accompagnement.

5. Durée

Art. 9

¹Chaque année de fonction effectuée donne droit à une durée d'indemnisation de 1,5 mois. L'année partielle de fonction est arrondie à l'entier le plus proche.

²La durée est prolongée de trois mois pour le membre quittant le Conseil communal entre l'âge de 50 ans révolus et celui ouvrant le droit à une retraite anticipée.

³Dans tous les cas, la durée d'indemnisation ne peut pas être inférieure à 6 mois et supérieure à 18 mois.