

Règlement d'exécution du Règlement du personnel communal

Le Conseil communal de la Ville de Bulle

Vu :

- La loi du 25 septembre 1980 sur les communes (LCo) ;
- Le règlement du 28 décembre 1981 d'exécution de la loi sur les communes (RELCO) ;
- Le Règlement du personnel communal du 13 octobre 2008 (RP) ;

Édicte :

CHAPITRE PREMIER

GÉNÉRALITÉS

*Objet du règlement
d'exécution*

Article premier

Le présent règlement contient les dispositions d'exécution du règlement du personnel communal.

*Commission administrative
du Conseil communal*

Article 2

La Commission administrative s'occupe des questions de personnel. Elle a notamment les attributions suivantes :

- a) elle participe à l'élaboration des projets de dispositions d'exécution du présent règlement ainsi que des modifications y relatives,
- b) elle donne son avis préalable sur les questions de principe concernant le personnel, notamment en matière de rémunération,
- c) elle donne son avis sur toute question concernant le personnel lorsqu'elle en est requise par le Conseil communal.

CHAPITRE II

RAPPORTS DE SERVICE

*Engagement de personnel
temporaire et intérimaire*

Article 3

L'engagement, par les chefs de département, du personnel temporaire ou intérimaire ne peut excéder une première période de six mois. Passé ce délai, s'ils estiment que l'engagement doit être prolongé, ils doivent s'en référer au Conseil communal.

Mode de mise au concours

Article 4¹ (art. 12 al. 1 RP)

1. Après validation par le Conseil communal, les mises au concours externes sont publiées au minimum dans la presse locale et sur le site internet de la Commune. La publication peut notamment être étendue à d'autres médias en fonction de la nature du poste à pourvoir et de la situation du marché.
2. Les mises au concours sont portées à connaissance du personnel par le canal de communication adapté.
3. Lorsqu'une mise au concours a eu lieu pour un poste déterminé et que dans un délai de six mois un autre poste similaire devient vacant, le Conseil communal peut renoncer à procéder à une nouvelle mise au concours et opérer son choix parmi les offres reçues lors de la mise au concours initiale.

¹ Article modifié par décision du Conseil communal du 31 janvier 2023, avec entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2023

4. Il peut être renoncé à une mise au concours externe notamment dans les cas suivants :
 - Pour les postes repourvus par mutation interne ou en cas de promotion,
 - Pour des postes auxiliaires,
 - Pour des postes temporaires d'une durée déterminée.
5. Pour certains postes, il peut être fait appel à un organe de recrutement externe.
6. Le processus de recrutement fait l'objet d'une directive interne validée par le Conseil communal.

Promotions

Article 5 (art. 12 al. 2 RP)

Pour répondre aux besoins effectifs de la Commune et viser à l'utilisation optimale des compétences et des ressources humaines, le Conseil communal peut, dans le cadre de la procédure d'appel, donner la priorité aux candidats internes ayant fait leurs preuves. Une promotion peut intervenir sur proposition du chef de département et préavis du chef de dicastère, au vu de la fiche d'évaluation.

Cahier des charges

Article 6² (art. 8 al. 3 RP)

1. Le Conseil communal approuve, avant l'engagement du collaborateur, le cahier des charges élaboré par le chef de département pour chaque poste de travail et qui doit mentionner :
 - le détail des fonctions,
 - les rapports de service avec les supérieurs et, le cas échéant, avec les subordonnés,
 - les suppléances,
 - toutes les conditions particulières rattachées à la fonction, par exemple : horaire particulier, service de piquet, etc.
2. En cas de litige lors de la remise du cahier des charges, le collaborateur s'adresse à son supérieur direct.
3. En tout temps, le cahier des charges peut être modifié ou étendu par décision du chef de département qui en avertira le Conseil communal, après consultation du titulaire du poste.

Conditions d'engagement

Article 7³ (art. 13 RP)

1. Les conditions d'engagement telles que la production d'un extrait de casier judiciaire, d'un extrait de poursuite ou tout autre document permettant de s'assurer des bonnes mœurs et des aptitudes d'un candidat sont précisées lors de la procédure de recrutement, en fonction de la nature du poste à repourvoir.
2. Le collaborateur est tenu d'informer l'employeur de tout changement de situation après la remise des documents susmentionnés.

Examen médical

Article 8⁴ (art. 15 RP)

1. Dans le cas où un examen médical est exigé, il se fait sous la forme d'un questionnaire médical.
2. La personne engagée remplit le questionnaire médical qui lui est remis avec son contrat d'engagement et le soumet à son médecin traitant ou au médecin-conseil de la commune.
3. Celui-ci détermine, dans un délai d'un mois dès réception du questionnaire, si un examen médical complémentaire est nécessaire et si la personne engagée est apte à exercer l'activité prévue. Il transmet son appréciation au Conseil communal, et à la personne engagée.
4. L'examen médical complémentaire éventuel a lieu auprès du médecin du choix de la personne engagée, autorisé à pratiquer dans le canton de Fribourg.
5. Le Conseil communal se réserve le droit de demander un deuxième examen.
6. Si l'état de santé de la personne engagée ne lui permet pas d'exercer durablement l'activité prévue, le contrat devient caduc. L'autorité d'engagement en avise la personne engagée, sans délai et par écrit.
7. L'engagement cesse de produire ses effets dès la réception de cet avis ou, si la personne engagée est déjà entrée en fonction, dès la fin de la semaine suivant la réception de l'avis.
8. Une déclaration fautive relative à l'état de santé constitue un juste motif de renvoi au sens de l'art. 32 du règlement du personnel communal.

Questionnaire médical pour la Caisse de pensions de la Ville de Bulle

Article 8a⁵ (art. 93 al. 2 RP)

1. La personne engagée remplit le questionnaire médical qui lui est remis avec son contrat d'engagement et l'envoie au médecin-conseil désigné par la Caisse de pensions de la Ville de Bulle.
2. Pour le surplus, l'art. 7 du règlement de prévoyance de la Caisse de pensions de la Ville de Bulle s'applique.

² Article modifié par décision du Conseil communal du 31 janvier 2023, avec entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2023

³ Nouvelle teneur de l'article, selon décision du Conseil communal du 31 janvier 2023, avec entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2023

⁴ Article modifié par décision du Conseil communal du 31 janvier 2023, avec entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2023

⁵ Nouvel article, selon décision du Conseil communal du 31 janvier 2023, avec entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2023

Prestation de serment et promesse solennelle

Article 9^{6, 7} (art. 16 RP)

Les collaborateurs suivants doivent être assermentés ou faire la promesse solennelle :

- Secrétaire général et son adjoint,
- Chefs de département et leurs adjoints,
- Secrétaire du Conseil communal et son remplaçant,
- Secrétaire du Conseil général,
- Préposé au contrôle de l'habitant,
- Chef du centre d'entretien, remplaçant et collaborateurs des déchetteries,
- Chef, agents de la police locale et contractuels
- Membres non élus faisant partie des commissions légales de la Ville (A ce jour : commissions des naturalisations, d'aménagement et financière).

Engagement

Article 10^{8, 9} (art. 17 RP)

1. Le collaborateur confirme son accord en retournant, dans les sept jours, un exemplaire du contrat muni de sa signature ou, le cas échéant, de celle de son représentant légal. Passé ce délai, le Conseil communal est libéré de sa décision.
2. Le collaborateur reçoit dès son entrée en service un exemplaire du règlement du personnel communal et du règlement d'exécution, le cahier des charges lié à son poste et les statuts de la Caisse de pensions de la Ville de Bulle, pour autant qu'il soit assuré.
3. L'accueil et l'intégration des nouveaux collaborateurs s'effectuent selon la directive établie à cet effet et validée par le Conseil communal en fonction du poste occupé et de la durée des rapports de service prévus.

Période probatoire (6 mois)

Article 11^{10, 11} (art. 18 et 19 RP)

1. Avant la fin des deux premiers mois, le collaborateur et son supérieur évaluent, lors d'un entretien, la poursuite de leurs rapports de travail. Ce dernier transmet aux ressources humaines suffisamment tôt son évaluation et son préavis sur la poursuite des rapports de travail.
2. Les capacités, les compétences et le comportement du collaborateur sont appréciés tout au long de la période probatoire (6 mois) par le supérieur. Elle est une phase décisive de l'aboutissement de la période de recrutement.
3. Avant la fin des 6 mois, le supérieur évalue si le candidat convient à la fonction. Il transmet l'évaluation au Chef de département pour préavis au Conseil communal qui se prononce sur l'engagement du collaborateur, sur la prolongation de la période probatoire ou sur la décision de mettre un terme aux rapports de travail.

Prolongation de la période probatoire

Article 11a¹² (art. 19 RP)

1. Les doutes quant à la capacité du collaborateur à occuper sa fonction portent sur la maîtrise du travail (difficulté à remplir le cahier des charges) ou sur le comportement (difficulté à s'intégrer au sein d'une équipe, irrégularités dans le service ou mauvais comportement dans l'exécution du travail).
2. La période probatoire peut être prolongée pour autant que les motifs en soient indiqués par écrit au collaborateur. Pour la période de prolongation, des objectifs clairement définis et rédigés sont établis avec le collaborateur afin de régler les difficultés constatées.
3. Si au cours de la prolongation de la période probatoire, l'évaluation du collaborateur est toujours insatisfaisante, le supérieur hiérarchique avertit le service des ressources humaines et le Conseil communal suffisamment tôt afin de convenir des mesures à prendre.

Transfert

Article 12 (art. 21 RP)

1. Le collaborateur peut être transféré ou tenu d'assumer d'autres tâches pour les motifs suivants :
 - a) réorganisation administrative ou transformation du poste du collaborateur : le transfert est assimilé à une suppression de poste, au sens de l'art. 36 du règlement du personnel, suivi d'un réengagement sans période probatoire,
 - b) à la demande du collaborateur : le transfert est assimilé à une résiliation par entente réciproque, au sens de l'art. 27 du règlement du personnel, suivi d'un réengagement,
 - c) lorsque le collaborateur ne répond plus aux exigences de la fonction sous l'angle des prestations, du comportement et des aptitudes : le transfert est assimilé à un licenciement, au sens des art. 29 à 31 du règlement du personnel, suivi d'un réengagement.
2. Dans les cas prévus sous lettres b) et c), le traitement est adapté à la classification de la nouvelle fonction.

⁶ Nouvelle teneur de l'article selon décision du Conseil communal du 5 avril 2016, avec entrée en vigueur immédiate

⁷ Article modifié par décision du Conseil communal du 31 janvier 2023, avec entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2023

⁸ Modifié par décision du Conseil communal du 24 novembre 2020, avec entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2021

⁹ Article modifié par décision du Conseil communal du 31 janvier 2023, avec entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2023

¹⁰ Modifié par décision du Conseil communal du 24 novembre 2020, avec entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2021

¹¹ Nouvelle teneur de l'article selon décision du Conseil communal du 31 janvier 2023, avec entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2023

¹² Nouvel article selon décision du Conseil communal du 31 janvier 2023, avec entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2023

Âge limite de la retraite

Article 13^{13, 14}(art. 25 RP)

1. L'âge limite de la retraite est fixé selon la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS), l'alinéa 2 étant réservé.
2. Le collaborateur peut demander à poursuivre son activité deux ans au maximum au-delà de l'âge limite tel que fixé à l'alinéa 1. La demande doit être adressée au Conseil communal, qui est libre de refuser son accord, au moins six mois avant la date de l'âge légal de la retraite.

Retraite anticipée

Article 13a^{15, 16}(art. 25a RP)

1. Le collaborateur a le droit de prendre une retraite anticipée pour la fin du mois au cours duquel il atteint l'âge de 58 ans.
2. Les chefs de département et de service communiquent au Conseil communal, six mois à l'avance, leur décision de prendre leur retraite avant l'âge limite.
3. Tous les autres collaborateurs font valoir leur droit à la retraite avant l'âge limite avec un préavis de trois mois.
4. Dans les cas de force majeure, le Conseil communal peut exiger du collaborateur qu'il prolonge son activité de six mois au maximum, pour autant que cette échéance ne dépasse pas l'âge limite.
5. Les dispositions de la Caisse de pensions sont réservées.
6. Le collaborateur qui prend une retraite anticipée reçoit un pont pré-AVS pour autant qu'il ait au minimum 13 ans de service. Le pont pré-AVS est diminué de 1/156ème par mois manquant.
7. Les années d'activité accomplies au service de la Commune avant une interruption d'activité de plus de 10 ans ne sont pas prises en compte.

Retraite anticipée partielle

Article 13b^{17, 18}(art. 25a RP)

1. Avec l'accord du Conseil communal, le collaborateur peut prendre une retraite partielle à la condition que l'organisation du service le permette et que l'activité résiduelle au service de la Commune soit d'au moins 40 %.
2. La retraite partielle peut être prise en deux étapes, le taux de l'activité résiduelle devant toutefois être conservé.
3. Les dispositions de l'article 13a sont applicables.

Montant et calcul du pont pré-AVS

Article 13c^{19, 20}(art. 25a RP)

1. Le montant maximal versé par la Commune au titre de pont pré-AVS est égal au montant de la rente mensuelle maximale AVS, multiplié par soixante mois. Le montant est fixé au jour du départ à la retraite et n'est ni adapté, ni indexé, jusqu'au droit à la rente AVS ou à l'octroi d'une rente AI.
2. Lorsque la retraite est prise dès l'âge de 60 ans révolus et est entière, le pont pré-AVS est égal au montant de la rente AVS maximale jusqu'à l'âge donnant droit à l'AVS ou jusqu'à l'octroi d'une rente AI.
3. En cas de prise de la retraite avant l'âge de 60 ans, chaque mois d'anticipation donne lieu à une réduction proportionnelle du montant maximal prévu selon l'alinéa 1.
4. En cas de retraite partielle, le pont pré-AVS, tel qu'il découle des alinéas 2 et 3, est proportionnellement adapté au pourcentage correspondant à la prise de la retraite.
5. Le montant du pont pré-AVS est en outre calculé proportionnellement au taux d'activité moyen des 7 dernières années d'activité du collaborateur, ou des 13 dernières années si ce calcul lui est plus favorable.
6. Lorsque le collaborateur est marié ou sous contrat de partenariat enregistré, le montant du pont pré-AVS est majoré de 25 %. Lorsque le conjoint ou le partenaire est également collaborateur et prend aussi une retraite anticipée, chacun a droit à une majoration de 12.5 %.

Réengagement

Article 13d²¹

1. Dans l'intérêt de l'employeur, notamment en cas de pénurie de personnel, le collaborateur qui a pris une retraite volontaire, entière ou partielle, peut être réengagé, avec son accord, pour des durées limitées.
2. Lorsque la reprise de l'activité dépasse un mois à plein temps par année civile, le montant du salaire du collaborateur est en principe réduit du montant du pont pré-AVS, tel qu'il était prévu avant le réengagement.

¹³ Nouvelle teneur de l'article selon décision du Conseil communal du 3 avril 2012, avec entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2013

¹⁴ Modifié par décision du Conseil communal du 24 novembre 2020, avec entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2021

¹⁵ Nouvel article selon décision du Conseil communal du 3 avril 2012, avec entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2013

¹⁶ Alinéa 6 modifié par décision du Conseil communal du 31 janvier 2023, avec entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2023

¹⁷ Nouvel article selon décision du Conseil communal du 3 avril 2012, avec entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2013

¹⁸ Alinéa 1 modifié par décision du Conseil communal du 31 janvier 2023, avec entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2023

¹⁹ Nouvel article selon décision du Conseil communal du 3 avril 2012, avec entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2013

²⁰ Abrogation de l'alinéa 6 au 1^{er} janvier 2025, par décision du Conseil communal du 31 janvier 2023. Pour les dispositions transitoires, voir l'article 70a

²¹ Nouvel article selon décision du Conseil communal du 3 avril 2012, avec entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2013

Mise à la retraite

Article 14^{22, 23} (art. 26 RP)

1. La mise à la retraite peut être soit totale, soit partielle à raison de 60 % au maximum.
2. En cas de mise à la retraite, le collaborateur a droit aux prestations suivantes :
 - a) retraite après 60 ans révolus : pont pré-AVS selon art. 13c al. 2
 - b) retraite avant 60 ans révolus : pont pré-AVS selon art. 13c al. 2 et, au niveau de la caisse de pensions, rachat de la différence entre la réduction actuarielle appliquée à l'âge de la retraite et celle appliquée à l'âge de 60 ans révolus.
3.
4. Lorsque le collaborateur est mis à la retraite anticipée en raison d'une réorganisation de la répartition des tâches au sein du service ou d'une suppression de poste, il a droit aux prestations selon alinéa 2. Ces prestations remplacent l'indemnité pour suppression de poste selon article 54.
5. Le montant du pont pré-AVS est proportionnellement adapté au pourcentage correspondant à la mise à la retraite.

Licenciement ordinaire

Article 15²⁴ (art. 29 à 31 RP)

1. La procédure de licenciement ne peut être introduite qu'après qu'une lettre d'avertissement a été adressée au collaborateur par le Conseil communal.
2. La lettre d'avertissement indique les carences constatées ainsi que les attentes d'amélioration et fixe un délai raisonnable pour y remédier.
3. Le collaborateur peut présenter au Conseil communal, par écrit, dans un délai de dix jours, une demande de réexamen motivée contre la lettre d'avertissement. Le Conseil communal notifie par écrit sa détermination, en la motivant sommairement.
4. Au terme du délai fixé dans la lettre d'avertissement, si les insuffisances constatées persistent, le Conseil communal ou la personne désignée par elle ouvre la procédure de licenciement et, le cas échéant, procède aux mesures d'instruction nécessaires en vue de compléter le dossier.
5. Avant de rendre sa décision, le Conseil communal ou la personne désignée par elle entend, en principe oralement, le collaborateur concerné et lui impartit un délai pour consulter le dossier et faire ses remarques par écrit, conformément au droit d'être entendu.
6. Au terme de la consultation du dossier, le Conseil communal rend sa décision. Celle-ci peut consister :
 - a) dans une résiliation avec trois mois d'avance pour la fin d'un mois, conformément à l'article 31 du règlement du personnel ;
 - b) dans un transfert au sens de l'article 21 du règlement du personnel ;
 - c) dans l'envoi d'une nouvelle lettre d'avertissement ;
 - d) dans la renonciation à la prise d'une mesure.

Renvoi pour de justes motifs

Article 16²⁵ (art. 32 RP)

1. La procédure de renvoi peut être introduite dès qu'il existe des indices sérieux d'un motif de renvoi.
2. Selon la nature du motif supposé et si le lien de confiance avec le collaborateur n'est pas définitivement rompu, le Conseil communal envoie une lettre d'avertissement au collaborateur concerné, conformément à l'article 30 alinéa 1 du Règlement du personnel. Dans ce cas, la suite de la procédure se déroule conformément à l'article 31 du Règlement du personnel.
3. Lorsque le motif supposé est particulièrement grave et de nature à porter atteinte définitivement aux liens de confiance, le Conseil communal procède directement selon l'article 31 du Règlement du personnel.
4. Lorsque le motif au sens de l'alinéa 3 est d'emblée prouvé (en cas de flagrant délit par exemple) ou qu'il est admis par le collaborateur, le Conseil communal rend la décision de renvoi immédiatement après avoir entendu oralement le collaborateur.
5. La décision de renvoi prend effet dès sa réception par le collaborateur.

Licenciement suite à une suppression de poste

Article 17²⁶ (art. 36 RP)

1. Est considérée comme suppression de poste :
 - a) la suppression totale ou partielle d'un poste garanti dans le contrat d'engagement,
 - b) la modification durable et importante du cahier des charges du titulaire d'un poste garanti dans le contrat d'engagement,
 - c) la suppression d'un poste non garanti lorsque celle-ci survient après sept années de service consécutives accomplies par le titulaire de ce poste.
2. Six mois avant la date de suppression effective du poste, si aucun nouvel engagement ne peut déjà, à cette date, être assuré à la personne concernée, les rapports de service sont résiliés conditionnellement.
3. La résiliation est précédée d'une audition de la personne concernée par le chef de département. Celui-ci l'informe qu'elle peut demander une audition auprès d'une délégation du Conseil communal.
4. En cas de suppression partielle de poste, la résiliation ne porte que sur la partie du poste supprimée. Le montant de l'indemnité est indiqué à l'art. 54 du présent règlement.

²² Nouvelle teneur de l'article selon décision du Conseil communal du 3 avril 2012, avec entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2013

²³ Abrogation de l'alinéa 3 par décision du Conseil communal du 31 janvier 2023, avec entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2023

²⁴ Nouvelle teneur de l'article selon décision du Conseil communal du 31 janvier 2023, avec entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2023

²⁵ Alinéa 2 modifié par décision du Conseil communal du 31 janvier 2023, avec entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2023

²⁶ Alinéa 4 modifié par décision du Conseil communal du 31 janvier 2023, avec entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2023

CHAPITRE III

DEVOIRS DU PERSONNEL

Place de travail

Article 17a²⁷ (art. 40 et 42 RP)

1. Le collaborateur est tenu d'exercer sa fonction à la place de travail qui lui est attribuée.
2. En fonction des demandes et lorsque les possibilités existent, le Conseil communal peut autoriser le télétravail.
3. Le Conseil communal détermine quelles catégories de personnel peuvent bénéficier du télétravail et fixe les dispositions dans l'annexe 5.

Utilisation des locaux, du matériel et des véhicules

Article 18²⁸ (art. 50 al. 3 RP)

1. Tout collaborateur qui désire utiliser à des fins personnelles et privées du mobilier, des locaux, de l'outillage, des machines, des véhicules ou tout autre matériel propriété de la Commune doit présenter à temps une demande sur formule ad hoc. En signe d'accord, ladite formule est signée par le chef de service et le chef de dicastère; la transmission se fait par la voie de service. Après usage de la chose, le chef de service doit contresigner le document et décharger l'emprunteur.
2. L'accès aux locaux et l'utilisation des équipements sont gratuits, par contre les fournitures sont facturées.
3. Les véhicules et machines pouvant être utilisés ou remis en prêt sont loués au tarif fixé par le Conseil communal.
4. L'utilisation des ressources techniques est réglementée dans la directive interne établie à cet effet et validée par le Conseil communal.

Activités accessoires

Article 19 (art. 51 RP)

1. Le Conseil communal peut exiger d'un collaborateur qu'il restreigne ou cesse une activité accessoire si celle-ci nuit à l'activité principale.
2. Même si le Conseil communal autorise une activité accessoire, le collaborateur est seul responsable des dommages qu'il pourrait causer à lui-même ou à des tiers dans l'exercice de cette activité. La Commune ne peut en aucun cas être recherchée en responsabilité.

Représentation et indemnités

Article 19a²⁹

1. Le Conseil communal peut déléguer un collaborateur comme représentant dans un conseil d'administration d'une entreprise dont la commune est actionnaire ou un conseil de fondation ou au sein d'autres organes exécutifs de personnes morales de droit privé ou de droit public.
2. Cette tâche doit figurer obligatoirement dans le cahier des charges du collaborateur.
3. Le temps consacré à cette activité est compris dans le temps de travail du collaborateur.
4. Chaque délégation est l'objet d'une lettre de mission définissant le cadre de l'activité.
5. Le collaborateur représentant la commune au sein d'un conseil d'administration, d'un conseil de fondation ou d'autres organes, renonce, en faveur de la commune, à l'intégralité des indemnités (indemnités fixes, jetons de présence et tout autre avantage en argent ou sous forme de participation) touchées à ce titre.
6. Les montants reçus à titre de défraiement (indemnités de déplacement, de repas, de nuitées et de matériel liées à l'exercice du mandat) lui demeurent toutefois acquis.
7. Le collaborateur veille à ce que le versement des indemnités visées à l'alinéa 5 soit effectué directement sur le compte bancaire de la commune, avec indication de la personne et du mandat concerné.

Exercice d'une charge publique

Article 20³⁰ (art. 52 RP)

1. Est considérée comme charge publique l'activité exercée par le collaborateur en sus de son cahier des charges, en qualité de membre d'un législatif, d'un exécutif ou d'un tribunal institué par une loi, d'une commission de la Confédération, du canton ou d'une commune, d'un conseil de paroisse, d'un organe d'une des Eglises officielles ou de toute corporation ou établissement de droit public investi d'une parcelle de la puissance publique.
2. Sont notamment considérées comme charges publiques les activités du collaborateur en tant que membre (liste non exhaustive) :
 - a) de l'assemblée fédérale
 - b) du Grand Conseil
 - c) d'un Conseil communal
 - d) d'un Conseil paroissial.

Toutes les autres activités doivent être traitées comme des activités accessoires. Elles ne donnent pas droit à l'octroi de congés payés.

²⁷ Nouvel article selon décision du Conseil communal du 20 juin 2017, avec entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2017

²⁸ Ajout de l'alinéa 4 selon décision du Conseil communal du 31 janvier 2023, avec entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2023

²⁹ Nouvel article selon décision du Conseil communal du 31 janvier 2023, avec entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2023

³⁰ Article modifié par décision du Conseil communal du 31 janvier 2023, avec entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2023

Article 21³¹ (art. 55 RP)

1. Si l'exercice de la fonction le justifie et à la demande du chef de département concerné, le Conseil communal peut astreindre le collaborateur à suivre des cours de formation ou de perfectionnement, à l'exception du brevet, de la maîtrise et de formations de longue durée.
2. Si la fonction ou la planification de l'organisation d'un service le justifie, que la bonne marche du service le permette et avec l'aval du chef de département concerné, le Conseil communal peut accepter qu'un collaborateur suive une formation de brevet, de maîtrise ou de longue durée.
3. Dans les cas cités aux alinéas 1 et 2, Les modalités sont les suivantes :
 - la demande doit être présentée en principe un mois, mais au plus tard deux semaines avant la fin du délai d'inscription et être accompagnée du descriptif du cours,
 - remboursement des frais de cours, de déplacement et de repas, sur la base du tarif fixé à l'annexe 3 du présent règlement,
 - les heures de cours, y compris le temps de déplacement, coïncidant avec l'horaire ordinaire du collaborateur sont payées,
 - les heures de cours ayant lieu en dehors de l'horaire ordinaire du collaborateur ne donne droit à une compensation que si le total des heures de l'horaire ordinaire de travail et des heures de cours hors horaire, non compris le temps de déplacement, dépasse 44 heures par semaine.
 - En cas d'échec au premier examen final ou de répétition, les prestations de la commune sont en général interrompues.
4. L'autorité d'engagement conclut une convention écrite avec le collaborateur qui bénéficie d'une participation.
5. Toutes les indications nécessaires sont remises au service des ressources humaines qui établit la convention de formation.
6. En cas de cessation des rapports de travail, les prestations de la commune, hormis les heures payées, doivent être remboursées lors du départ du collaborateur selon le barème suivant :
 - a) pendant la période de cours : remboursement total,
 - b) dans les 3 ans qui suivent la fin du cours :³²
 - jusqu'à 1000 francs : aucune redevance
 - de 1'001 à 2'000 francs : 12 mois de redevance
 - de 2'001 à 5'000 francs : 24 mois de redevance
 - dès 5'001 francs : 36 mois de redevance

Le montant à rembourser est dégressif en fonction du nombre de mois d'activité accomplis depuis la fin de la formation continue (./ 2% par mois). En cas de modification du taux d'activité à l'issue de la formation, le montant à rembourser est adapté proportionnellement.
7. Les formations visées par cet article n'entraînent pas automatiquement de revalorisation salariale ou de promotion.

Article 22³³ (art. 56 RP)

1. Le chef des ressources humaines élabore les formules d'évaluation.
2. Il assiste les supérieurs hiérarchiques directs, coordonne et vérifie le respect des procédures et l'application uniforme des critères d'évaluation.
3. A son initiative ou à la demande d'un participant, il assiste à l'entretien d'évaluation.
4. Le supérieur hiérarchique direct procède à l'évaluation.
5. L'évaluation s'effectue sur la base des exigences de la description de fonction du collaborateur. Elle porte également sur les appréciations de la période écoulée et la réalisation des objectifs annuels. Au cours de l'entretien, le cahier des charges est examiné afin de vérifier l'adéquation de celui-ci avec la réalité.
6. Le supérieur hiérarchique direct discute l'évaluation avec le collaborateur au cours d'un entretien. Toutes les communications, remarques et appréciations faites durant l'entretien sont consignées par écrit sur le formulaire d'évaluation pour être prises en considération.
7. Le collaborateur atteste avoir pris connaissance de l'évaluation en signant le formulaire d'évaluation. Il peut consigner ses éventuelles remarques ou son désaccord sur le document. Le supérieur met à disposition du collaborateur le formulaire signé de toutes les parties au terme de l'entretien.
8. Le document original signé de toutes les parties concernées est systématiquement remis au service des ressources humaines.
9. Après concertation avec le supérieur hiérarchique direct, le chef de département et le Conseiller communal responsable de dicastère, le chef des ressources humaines est autorisé à rectifier les résultats d'une évaluation en cas d'application non uniforme des critères d'évaluation.

³¹ Article modifié par décision du Conseil communal du 31 janvier 2023, avec entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2023

³² Article 21 al. 6 let. b) modifié par décision du Conseil communal du 18 mars 2025, avec entrée en vigueur immédiate

³³ Article modifié par décision du Conseil communal du 31 janvier 2023, avec entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2023

CHAPITRE IV

DUREE DU TRAVAIL, CONGES ET VACANCES

Durée hebdomadaire du travail

Article 23 (art. 57 RP)

1. La durée hebdomadaire du travail est de 41 heures pour les collaborateurs exerçant leur activité à plein temps.
2. Les maîtres de sport accomplissent le nombre d'heures de travail imposé par l'Etat de Fribourg aux maîtres de l'enseignement primaire, soit 28 unités par semaine, non compris le temps de préparation.

Horaire ordinaire de travail

Article 24 (art. 57 RP)

1. La durée hebdomadaire du travail est répartie sur cinq jours. Sont réservées les dispositions particulières relatives à certains services.
2. Les jours de congés hebdomadaires sont le samedi et le dimanche. Toutefois, lorsque la fonction du collaborateur l'exige et que son cahier des charges le prévoit, le congé hebdomadaire peut être fixé sur d'autres jours de la semaine, en principe consécutifs; ce congé doit néanmoins comprendre au moins un dimanche par mois.
3. L'horaire ordinaire de travail est fixé par le Conseil communal sur préavis des chefs de dicastère et après consultation du personnel selon article 97 alinéa 1 du règlement du personnel, en tenant compte des exigences du service. Il est communiqué aux collaborateurs par la voie de l'ordre de service.
4. Le Conseil communal détermine quelles catégories de personnel bénéficient de l'horaire mobile et fixe les dispositions applicables dans l'annexe 4.

Durée et modalités des pauses

Article 25 (art. 57 RP)

1. Le collaborateur a droit, en milieu de matinée, à une pause d'un quart d'heure qui compte comme temps de travail
2. Il est interdit de quitter le lieu de travail pour se rendre dans un établissement public durant la pause. Pour les collaborateurs travaillant à l'extérieur, la fréquentation d'un établissement public durant la pause peut être autorisée par le supérieur hiérarchique.
3. Le travail est obligatoirement interrompu pendant 30 minutes au moins entre 11.30 heures et 13.30 heures, avec obligation de quitter la place de travail.

Jours chômés

Article 26³⁴ (art. 57 RP)

1. Sont des jours chômés au sens du présent règlement :
 - a) les jours légalement fériés, soit le Nouvel An, le Vendredi Saint, l'Ascension, la Fête-Dieu, le 1er août, l'Assomption, la Toussaint, l'Immaculée Conception et Noël,
 - b) le 2 janvier, le lundi de Pâques, le lundi de Pentecôte, le 26 décembre et l'après-midi du 1er mai et du 24 décembre.
2. Lorsque Noël et le Nouvel An tombent sur un mardi ou un samedi, le jour précédent ces deux fêtes est chômé. Si le 1er mai tombe sur un lundi, la matinée est également chômée.
3. Tout collaborateur peut, en principe une année sur deux, faire le pont durant les fêtes de fin d'année, pour autant que la permanence des services soit assurée. La compensation des heures doit intervenir d'avance ou être imputée sur les vacances.
4. Les jours ou demi-jours fériés ou chômés tombant dans une période de maladie, accident, service militaire ou protection civile ne donnent pas lieu à compensation.
5. Les veilles des jours légalement fériés, la durée du travail est diminuée d'une heure, laquelle est comptée à chaque collaborateur comme temps de travail.
6. Pour le personnel occupé à temps partiel, les bonifications selon alinéas 1 à 5 sont mises en compte proportionnellement au temps de travail.

Horaire particulier

Article 27 (art. 58 RP)

1. Le service de piquet n'est pas considéré comme un horaire particulier.
2. Les collaborateurs tenus d'assister à des séances officielles reçoivent un jeton de présence fixé par le Conseil communal et ne peuvent dès lors prétendre à une compensation pour les heures supplémentaires.
3. Lorsque le collaborateur dont la fonction l'exige et dont le cahier des charges le prévoit accomplit une partie de son horaire de travail durant les jours de congés et les jours chômés, les heures effectuées sont compensées par un congé de durée équivalente. Les heures effectuées entre 23 h. et 6 h. sont compensées à raison de 125 %.

³⁴ Nouvelle teneur de l'article selon décision du Conseil communal du 14 juillet 2015, avec entrée en vigueur immédiate

Heures supplémentaires

Article 28 (art. 59 RP)

1. Les heures effectuées en dehors de l'horaire ordinaire ou particulier des services sont en principe compensées par des congés d'une durée équivalente. Cependant, il y a majoration dans les cas suivants :
 - jours ouvrables de 19.00 h. à 20.00 h. majoration 25 %
 - jours ouvrables de 20.00 h. à 06.00 h. majoration 50 %
 - samedi de 06.00 h. à 12.00 h. majoration 25 %
 - samedi de 12.00 h. à 24.00 h. majoration 50 %
 - dimanche et jours fériés majoration 50 %.
2. Sauf cas exceptionnels tels que chutes de neige importantes ou répétées, perturbations graves de tous ordres, le collaborateur ne peut être tenu ou autorisé à accomplir plus de 20 heures supplémentaires par mois.
3. Les congés de compensation doivent en principe être pris dans le mois qui suit, d'entente avec le supérieur hiérarchique.
4. Exceptionnellement, le Conseil communal peut octroyer une compensation en salaire s'il n'est pas possible d'accorder au collaborateur une compensation en congé. Dans ce cas, les majorations prévues à l'alinéa 1 s'appliquent. Chaque heure sera rétribuée à raison de 1/1845ème du salaire annuel en vigueur au 1er janvier de l'année au cours de laquelle les heures supplémentaires ont été effectuées.
5. Les heures supplémentaires non justifiées ne seront pas prises en considération.

Heures supplémentaires des cadres supérieurs

Art. 28a³⁵ (art. 59 RP)

1. La rémunération des heures supplémentaires des cadres supérieurs dont la classification se situe en classe 28 et plus n'est due que pour les heures supplémentaires dépassant le seuil minimal de cent heures et se situant en dessous de la limite maximale de trois cents heures par année.
2. Le paiement des heures supplémentaires nécessite l'approbation de l'autorité hiérarchique. Il entraîne la remise à zéro du décompte de l'ensemble des heures supplémentaires.
3. En cas de non-paiement des heures supplémentaires, les cadres supérieurs peuvent compenser leurs heures supplémentaires dans l'année en cours. Ils peuvent également les reporter sur l'année suivante. Toutefois, ce report nécessite l'accord de l'autorité hiérarchique lorsque le nombre d'heures reportées dépasse cent heures.
4. En accord avec l'autorité hiérarchique, il peut être établi un plan de compensation des heures supplémentaires s'étalant au-delà d'une année. Dans ce cas, au terme de la période de compensation, le solde éventuel des heures non compensées se situant entre cent et trois cents est rémunéré, le décompte total des heures supplémentaires étant alors remis à zéro.
5. Dans tous les cas, y compris en cas de cessation des rapports de service, le nombre d'heures supplémentaires rémunérées ne peut dépasser deux cents.

Services de piquet

Article 29 (art. 60 RP)

Les chefs de département ou de service concernés organisent les services de piquet suivants :

- service hivernal,
- service de piquet de la police locale.

Vacances

Article 30 (art. 61 RP)

1. Le collaborateur a droit, chaque année civile, à des vacances payées d'une durée :
 - a) de 25 jours de travail jusqu'à la fin de l'année civile dans laquelle il a 49 ans révolus,
 - b) de 28 jours de travail jusqu'à la fin de l'année civile dans laquelle il a 57 ans révolus
 - c) de 30 jours de travail à partir du début de l'année civile dans laquelle il a 58 ans révolus.
2. Pour le personnel occupé à temps partiel, le droit au traitement durant les vacances est proportionnel au taux d'activité. Le calcul du droit aux vacances est arrondi au demi-jour supérieur.

Interruption des vacances

Article 31 (art. 62 RP)

1. Lors d'une incapacité partielle de travail, le collaborateur peut demander des jours de vacances ou le maintien d'une période programmée. Dans ce cas, le temps journalier est réparti entre incapacité de travail et vacances, en fonction du taux de l'incapacité.
2. Dans le calcul de la réduction de la durée des vacances, les jours d'incapacité partielle sont pris en considération au taux de l'incapacité de travail.

Fixation des vacances

Article 32³⁶ (art. 63 RP)

1. Chaque collaborateur a l'obligation de prendre au moins deux semaines de vacances consécutives chaque année.
2. Les vacances annuelles sont destinées au repos du collaborateur et ne peuvent être consacrées à des fins lucratives.

³⁵ Nouvel article selon décision du Conseil communal du 31 janvier 2023, avec entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2023

³⁶ Nouvelle teneur de l'article selon décision du Conseil communal du 14 juillet 2015, avec entrée en vigueur immédiate

3. Les vacances annuelles sont en principe prises dans l'année civile. Cependant, un solde de 10 jours au maximum peut être reporté sur l'année suivante; la compensation doit se faire jusqu'au 30 avril.
4. Les vacances d'une durée supérieure à une semaine doivent être annoncées au supérieur hiérarchique trois mois à l'avance.
5. Les collaborateurs ayant des enfants en âge de scolarité ont le droit de prendre chaque année au moins deux semaines de vacances durant les mois de juillet et août.
6. Pour les collaborateurs qui se trouvent en vacances, les jours et après-midi fériés ou chômés ne sont pas comptés comme jours ou demi-jours de vacances.

Congés de moins d'un mois

Article 33^{37, 38} (art. 65 RP)

1. L'interruption du travail pour d'autres motifs que les vacances, la maladie, un accident, une grossesse ou une maternité, le service militaire, la protection civile ou l'accomplissement d'une charge publique, nécessite l'octroi d'un congé.
2. Les événements énumérés ci-après donnent droit aux congés payés suivants :

a) mariage ou enregistrement du partenariat du collaborateur	3 jours
b) mariage ou enregistrement du partenariat d'un enfant, du frère, de la sœur, du père ou de la mère du collaborateur	1 jour
c) ---	
d) décès du conjoint, du partenaire enregistré ou d'un enfant du collaborateur, ou d'une personne faisant ménage commun avec lui	5 jours
e) décès du père ou de la mère du collaborateur	3 jours
f) décès du frère ou de la sœur du collaborateur	2 jours
g) décès des beaux-parents du collaborateur	1 jour
h) funérailles d'un autre membre de la parenté, d'un collègue de travail ou d'une personne avec laquelle le collaborateur a eu d'étroites relations, suivant l'éloignement	temps nécessaire, maximum 2 heures
i) maladie ou accident d'un enfant du collaborateur, nécessitant la présence du collaborateur,	jusqu'à 5 jours par an et par enfant
j) maladie grave ou accident d'un membre de la famille (hors art. 33, al. 2 let. i) ou du partenaire manquant subitement de l'assistance nécessaire,	jusqu'à 3 jours par cas, maximum 10 jours par an au total
k) déménagement	1 jour
l) recrutement et licenciement militaire, suivant la durée et l'éloignement	1 à 3 jours
m) visites médicales	temps de la consultation, maximum 1 heure y compris le déplacement
n) juges et tribunaux	temps de la séance
o) interventions en tant que membre du corps des sapeurs-pompiers	temps de l'intervention
p) participation, en tant que membre, aux assemblées générales d'associations professionnelles ou d'organisations syndicales	1 jour par an
3. Lors des funérailles du père, de la mère, du conjoint, du partenaire enregistré ou d'un enfant d'un collaborateur, une délégation de quatre collègues du service pourra y participer sans réduction du temps de travail, pour la durée nécessaire mais au maximum un demi-jour. Si les funérailles ont lieu un jour de congé, aucune compensation n'est accordée.
4. Hormis le cas du mariage ou de l'enregistrement du partenariat du collaborateur, le congé ne peut être pris que lors de l'événement qui le justifie et les jours qui le suivent. Si les faits mentionnés sous les lettres h), i), j), m), n), o) et p) se produisent durant les vacances, les week-ends, les jours fériés et chômés, le collaborateur ne peut prétendre à une compensation.
5. Pour les collaborateurs occupés à temps partiel ou qui sont à l'incapacité partielle de travail, sauf exceptions et dans ce cas avec l'autorisation du chef de service, les visites chez le médecin ou le dentiste doivent si possible être fixées en dehors du temps de travail.
6. Le collaborateur qui assume des responsabilités syndicales ou corporatives a droit, pour l'exercice des activités liées à cette charge, à un congé payé de cinq jours au plus par année, accordé par le chef de département.
7. Le chef de département peut accorder des congés payés allant jusqu'à un jour par an, lorsqu'il s'agit d'obligations du collaborateur ne pouvant d'aucune façon être exécutées en dehors des heures de travail. Cependant, le temps nécessaire notamment à l'expertise d'un véhicule, à l'école et aux examens de conduite, sera décompté des heures supplémentaires ou des vacances.
8. Le Conseil communal peut accorder des congés payés allant jusqu'à cinq jours par an lorsque le collaborateur participe à des cours liés à une activité d'intérêt public, soit, notamment :
 - instructeurs volontaires de la protection civile,
 - cadres ou instructeurs des sapeurs-pompiers,

³⁷ Modifié par décision du Conseil communal du 11 février 2020, avec entrée en vigueur immédiate

³⁸ Art. 33 al. 2 let. h), i), j) et m) modifié par décision du Conseil communal du 31 janvier 2023, avec entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2023

- conducteurs de chiens d'avalanche,
 - cours "Jeunesse + Sport" lorsqu'il y a délivrance de la carte de compensation.
9. Le collaborateur qui désire obtenir un congé payé pour l'un des motifs mentionnés dans le paragraphe ci-dessus doit en faire la demande au moins un mois avant le début du congé sollicité.
 10. Le droit au congé est en principe lié au taux d'activité.

Congé pour proche aidant

Article 33a³⁹ (art. 65 RP)

1. Les membres du personnel devant fournir, de façon régulière ou permanente, de l'aide ou des soins à un proche atteint gravement ou durablement dans sa santé et dépendant de leur assistance, peuvent demander à bénéficier d'un congé pour proche aidant.
2. Par proche, on entend le conjoint, le partenaire enregistré, le concubin, les enfants, le père, la mère, le frère et la sœur des membres du personnel.
3. Ce congé est d'une durée maximale de 12 jours par année. Il est de 20 jours si le proche est l'enfant du collaborateur. Il est accordé au prorata du taux d'activité.
4. La demande doit être adressée au Conseil communal et contenir le préavis du Service des ressources humaines.

Congés de plus d'un mois

Article 34 (art. 66 RP)

1. L'école de recrues ou le service d'avancement ne sont pas considérés comme des congés; cependant, au cas où l'organisation du travail l'impose, le Conseil communal peut demander le déplacement de la période de service.
2. Lorsqu'un congé jusqu'à six mois est accordé, le collaborateur est assuré de réintégrer le poste de travail qu'il a quitté.

Étendue du congé payé pour l'exercice d'une charge publique

Article 35 (art. 67 RP)

1. Le congé payé n'est octroyé que pour l'exercice de la charge publique pendant l'horaire normal de travail. Ne donnent pas droit au congé payé les heures de travail nécessitées par les travaux découlant de l'exercice de la charge publique (étude de dossiers, rédaction de correspondance, établissement de factures, etc.). Ces travaux doivent être effectués en dehors de la durée normale de travail.
2. L'exercice des charges publiques suivantes donne droit à un congé payé d'une durée annuelle maximale de :
 - 15 jours ouvrables pour :
 - a) les membres de l'assemblée fédérale
 - b) les membres du Grand Conseil
 - c) le syndic d'une commune de plus de 5'000 habitants.
 - 10 jours ouvrables pour :
 - a) le syndic d'une commune de 2'000 à 5'000 habitants
 - b) les membres des conseils communaux des communes de plus de 5'000 habitants.
 - 5 jours ouvrables pour :
 - a) le syndic d'une commune de 1'000 à 2'000 habitants
 - b) les membres des conseils communaux des communes de 2'000 à 5'000 habitants.
 - 3 jours ouvrables pour :
 - a) le syndic d'une commune de moins de 1'000 habitants
 - b) les membres des conseils communaux des communes de 1'000 à 2'000 habitants
 - c) le président d'une paroisse de plus de 1'000 paroissiens.
 - 2 jours ouvrables pour :
 - a) les membres des conseils communaux des communes de 500 à 1'000 habitants
 - b) le président d'une paroisse de moins de 1'000 paroissiens
 - d) les membres des conseils de paroisse comptant plus de 1'000 paroissiens.
 - 1 jour ouvrable pour :
 - a) les membres des conseils communaux des communes de moins de 500 habitants
 - e) les membres des conseils de paroisse comptant moins de 1'000 paroissiens.

Le nombre déterminant d'habitants est celui qui figure dans l'arrêté annuel du Conseil d'Etat indiquant l'effectif de la population au 31 décembre (population résidente).
3. Le collaborateur informe son supérieur dès qu'il a connaissance de chaque absence occasionnée par sa charge.
4. Le collaborateur tient un décompte précis de ses absences et le soumet chaque semaine, pour approbation et signature, à son chef de département, puis le transmet au responsable du personnel.

Congé de maternité

Article 36⁴⁰ (art. 68 RP)

a) Personnel engagé pour une durée indéterminée

...

³⁹ Nouvel article selon décision du Conseil communal du 11 février 2020, avec entrée en vigueur immédiate

⁴⁰ Article abrogé par décision du Conseil communal du 31 janvier 2023, entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2023

Article 37 ⁴¹ (art. 68 RP)

b) Personnel engagé pour une durée déterminée

1. Le congé de maternité prend fin au plus tard au terme du contrat.
2. ...

Allaitement

Article 38 ⁴² (art. 68 RP)

1. La durée ordinaire convenue de la journée de travail des femmes enceintes et des mères qui allaitent ne peut pas être prolongée ; cette durée n'excède en aucun cas 9 heures.
2. Les mères qui allaitent peuvent disposer des temps nécessaires pour allaiter ou tirer leur lait. Au cours de la première année de la vie de l'enfant, le temps pris pour allaiter ou tirer le lait est comptabilisé comme temps de travail rémunéré dans les limites suivantes :
 - a) pour une journée de travail jusqu'à 4 heures : 30 minutes ;
 - b) pour une journée de travail de plus de 4 heures : 60 minutes ;
 - c) pour une journée de travail de plus de 7 heures : 90 minutes.

Résiliation des rapports de service au terme du congé de maternité

Article 39 (art. 68 RP)

1. Lorsqu'une collaboratrice enceinte résilie ses rapports de service pour la date de l'accouchement, les effets de la résiliation sont reportés à la fin de la période de congé payé prévue par l'article 68 du règlement du personnel.
2. Lorsqu'une collaboratrice désire diminuer son taux d'activité après son congé de maternité, elle en fait la demande avant le début de son congé. Si la requête est agréée, le contrat est modifié par un avenant fixant le nouveau taux d'activité. Si la requête est refusée, pour des motifs liés au fonctionnement du service, soit la collaboratrice reprend son activité au taux d'activité initialement prévu, soit elle démissionne. Dans tous les cas, la collaboratrice n'a pas un droit à une modification de son taux d'activité.

Congé de paternité

Article 39a ^{43, 44} (art. 68a RP)

1. Sur présentation de l'acte de naissance ou d'une pièce officielle, le collaborateur a droit à un congé payé de paternité de quinze jours ouvrables.
2. Le congé peut être pris en une fois ou fractionné. Il doit être pris au plus tard dans les six mois qui suivent la naissance.

Années de service

Article 40 (art. 71 RP)

1. La durée d'un congé non payé de plus d'un mois et celle d'une cessation temporaire des rapports de service ne comptent pas comme année de service.
2. Les années de service ayant précédé une cessation temporaire des rapports de service sont prises en considération lorsque l'interruption n'a pas duré plus de dix ans.

CHAPITRE V

TRAITEMENTS, ALLOCATIONS ET INDEMNITÉS

Échelle des traitements

Article 41 ^{45, 46} (art. 73 RP)

1. L'échelle est composée de 36 classes de traitement. La différence entre le minimum et le maximum de chaque classe est divisée en 20 paliers. Les paliers peuvent être subdivisés en demi-paliers. L'échelle des traitements figure en annexe 1.
2. Tant qu'il n'a pas atteint le maximum de sa classe et que par son comportement, ses aptitudes et la qualité de ses prestations il répond pleinement aux exigences de la fonction et du poste de travail, le collaborateur bénéficie chaque année, en principe, d'un palier. Sur propositions justifiées des chefs de département et sur préavis du chef de dicastère et de la commission administrative, le Conseil communal peut ne pas accorder de palier ou en attribuer plus d'un aux collaborateurs méritants. Sur demande du collaborateur, la communication de la décision sera faite par écrit.
2. ^{bis} En cas d'absence totale ou partielle prolongée, le Conseil communal attribue un demi-palier maximum si le collaborateur a été absent plus de 6 mois (dès le 181^{ème} jour calendaire) sur l'année civile, sous réserve de l'alinéa 2, et aucun palier si l'absence a duré toute l'année civile. Ne sont pas pris en compte dans le calcul les absences dues aux vacances, aux congés usuels, aux congés en récupération d'heures, à la maladie et à l'accident professionnels, et au congé de maternité.
3. Les changements de palier s'effectuent au 1er janvier. Aucun palier n'est accordé au cours de la période probatoire.

⁴¹ Alinéa 2 abrogé par décision du Conseil communal du 31 janvier 2023, entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2023

⁴² Modifié par décision du Conseil communal du 11 février 2020, avec entrée en vigueur immédiate

⁴³ Modifié par décision du Conseil communal du 24 novembre 2020, avec entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2021

⁴⁴ Article modifié selon décision du Conseil communal du 31 janvier 2023, avec entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2023.

⁴⁵ Modification de l'al. 4 selon décision du Conseil communal du 31 janvier 2023, avec entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2023

⁴⁶ Ajout de l'alinéa 2bis selon décision du Conseil communal du 13 juin 2023, avec entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2023

4. L'octroi du premier palier annuel intervient après 12 mois d'activité. L'octroi du deuxième palier est réglé comme suit :
 - fin des 12 mois d'activité jusqu'au 30 juin : octroi d'un palier au 1^{er} janvier suivant
 - fin des 12 mois d'activité dès le 1^{er} juillet : pas de palier au 1^{er} janvier suivant

Classification des fonctions

Article 42 (art. 73 RP)

1. La classification des fonctions figure à l'annexe 2.
2. Le traitement initial du collaborateur est fixé entre le minimum et le maximum de la classe attribuée à la fonction, en tenant compte de l'expérience professionnelle du collaborateur et de son expérience personnelle.
3. Toutefois, tant que le collaborateur n'a pas la formation ou l'expérience répondant aux exigences de la fonction telles qu'elles résultent du cahier des charges, le traitement initial peut être fixé dans une classe inférieure à la classe attribuée à la fonction.
4. Le Conseil communal, sur proposition du chef de dicastère et préavis du chef de département, peut décider le passage dans une classe supérieure lorsque les conditions suivantes sont remplies :
 - le traitement du collaborateur est resté bloqué au moins cinq ans au maximum de la classe attribuée à sa fonction,
 - les qualifications du collaborateur liées en particulier à l'efficacité et à la qualité de son travail correspondent aux exigences fixées par le Conseil communal,
 - le comportement du collaborateur donne pleine satisfaction.

Indexation

Article 43 (art. 75 RP)

1. Pour l'indexation des traitements selon l'évolution de l'indice suisse des prix à la consommation, le Conseil communal applique l'indice calculé à fin novembre de l'année précédente.
2. Les indemnités, allocations et primes seront réexaminées par le Conseil communal lorsque l'indice du coût de la vie aura progressé de 5 % au moins depuis la dernière modification.

Allocation de mariage et de naissance

Article 44 (art. 76 RP)

1. Le collaborateur reçoit pour son mariage ou son partenariat enregistré une allocation unique dont le montant est fixé dans l'annexe 3. Lorsque le mariage ou le partenariat enregistré concerne deux collaborateurs communaux, une seule allocation est versée. Lorsqu'il intervient au cours de la période probatoire, l'allocation n'est versée qu'au terme d'une année de service. Le collaborateur ne peut toucher qu'une seule fois cette allocation au cours de son emploi à la commune.
2. Une allocation unique, dont le montant est fixé dans l'annexe 3, est versée au collaborateur pour la naissance ou l'adoption légale d'un enfant, sur la base d'une attestation officielle. Si les parents sont tous deux collaborateurs communaux, une seule allocation est versée.
3. Ces allocations sont versées avec le salaire.

Allocations familiales supplémentaires

Article 45 (art. 77 RP)

1. Le montant de l'allocation familiale mensuelle versée par la Commune est fixé dans l'annexe 3.
2. Lorsque deux collaborateurs peuvent prétendre à l'octroi d'une allocation pour le même enfant, elle est versée à celui qui travaille à temps complet. Lorsque les deux collaborateurs travaillent à plein temps, chacun en reçoit la moitié. Lorsque les deux collaborateurs travaillent à temps partiel, elle est versée en proportion du taux d'activité de chacun, mais au maximum jusqu'à concurrence du montant de l'allocation.

Prime d'ancienneté

Article 46 (art. 78 RP)

1. Le montant de la prime d'ancienneté est celui d'un traitement mensuel. Le traitement mensuel correspond à un douzième du traitement annuel au 1^{er} janvier.
2. La prime est versée en même temps que le traitement du mois au cours duquel naît le droit à la prime.
3. Pour autant que l'organisation du service le permette, la prime d'ancienneté peut être remplacée intégralement ou partiellement par un congé payé. La base de calcul est de quatre semaines de congé pour une compensation intégrale.
4. Le congé doit être pris dans les douze mois suivant la naissance du droit à la prime.

Prime de départ à la retraite

Article 47 (art. 79 RP)

Lors du départ à la retraite entre 25 et 35 ans de service et après 35 ans de service, le collaborateur reçoit, au titre de prime de départ, une part proportionnelle de la prime d'ancienneté.

Indemnités pour remplacements

Article 48 (art. 80 RP)

1. Tout collaborateur qui assume, durant plus de huit semaines par an, un remplacement dans un poste classé plus haut dans l'échelle, reçoit une indemnisation correspondant au maximum à 80 % de la différence entre sa classe de traitement et celle correspondant aux prestations qu'il fournit pour le poste concerné, pro rata temporis dès la neuvième semaine.
2. Si le remplacement dure plus de quatre mois, le Conseil communal se prononce sur la rétribution.

**Déplacements de fonction
et indemnités**

Article 49 (art. 80 RP) ⁴⁷

1. Dans toute la mesure du possible, les transports publics, les véhicules Mobility et les bicyclettes mises à disposition par la Commune seront utilisés pour les déplacements de fonction. L'utilisation d'un véhicule privé doit être autorisée préalablement par le chef de département.
2. Pour les déplacements professionnels dûment autorisés avec un véhicule privé, le collaborateur a droit aux indemnités mentionnées dans l'annexe 3.

**Dégâts causés au véhicule du
collaborateur ou de Mobility**

Article 49a ⁴⁸

1. En cas d'accident d'un collaborateur survenu lors de l'utilisation autorisée d'un véhicule privé pour un déplacement de fonction, la Commune prend à sa charge, après déduction d'une franchise de 500 francs, la totalité du dommage subi par le collaborateur en raison des dégâts causés à son véhicule. Toutefois, en l'absence de faute du collaborateur, la prise en charge n'est pas réduite du montant de la franchise.
2. Les véhicules Mobility sont assurés par l'entreprise. Lors d'accident ou de dommages causés au véhicule, la Commune prend à sa charge le montant de la franchise. Toutefois, en cas de faute de sa part, le collaborateur est tenu de verser une participation de 500 francs.

Indemnités de repas

Article 50 (art. 80 RP)

L'indemnité pour les repas pris hors du domicile, selon l'annexe 3, est accordée dans les cas suivants :

- pour le petit-déjeuner : le travail a dû commencer avant 05.00 heures et a duré plus de trois heures,
- pour le repas de midi : le collaborateur ne peut rentrer à son domicile en raison de l'éloignement dû au déplacement professionnel,
- pour le repas du soir : le collaborateur doit travailler au-delà de 20.00 heures et être en service depuis plus de cinq heures.

**Indemnités pour service
du week-end, de nuit
et de piquet**

Article 51 (art. 81 RP)

L'annexe 3 mentionne le montant des indemnités pour :

- service de piquet saisonnier,
- service de piquet et inconvénients de service à la police locale,
- service du dimanche et jours fériés au Musée,
- service du week-end au stade et à la piscine,
- service de nettoyage des WC publics,
- utilisation de téléphones portables privés.

**Vêtements, équipements
et effets personnels**

Article 52 (art. 81 RP)

1. Les vêtements de travail spécifiques et l'équipement particulier nécessaires à la bonne exécution du travail sont en principe mis gratuitement à disposition du collaborateur.
2. Toutefois, le personnel du service des forêts reçoit une indemnité, selon annexe 3, en remboursement des frais annuels de l'équipement individuel de protection.
3. Lorsqu'un collaborateur a subi, dans l'exercice de ses fonctions, des dégâts à ses vêtements ou à d'autres effets personnels, la Commune peut prendre à sa charge tout ou partie du dommage. Toutefois, toute participation est exclue en cas de négligence du collaborateur.

Chèques Reka

Article 53 ⁴⁹ (art. 81 RP)

**Indemnité en cas de
suppression de poste**

Article 54 (art. 82 RP)

1. Le montant de l'indemnité pour suppression de poste est égal :
 - a) au triple du traitement mensuel lorsqu'au moment de la suppression de son poste le collaborateur est âgé de moins de 30 ans révolus,
 - b) au quadruple du traitement mensuel lorsqu'il est alors âgé de plus de 30 ans, mais de moins de 40 ans révolus,
 - c) au quintuple du traitement mensuel lorsqu'il est alors âgé de plus de 40 ans, mais de moins de 50 ans révolus,
 - d) au sextuple du traitement mensuel lorsqu'il est alors âgé de plus de 50 ans révolus.
2. Ces montants sont augmentés d'un traitement mensuel par quatre années de service accomplies.
3. Le traitement mensuel est égal à un douzième du traitement annuel au 1er janvier.
4. Le montant de l'indemnité ne peut être réduit en raison de prestations de l'assurance-chômage.
5. L'indemnité n'est pas due lorsque le collaborateur dont le poste est supprimé est mis à la retraite ou au bénéfice d'un pensionnement anticipé.

⁴⁷ Article modifié par décision du Conseil communal du 8 mai 2018, avec entrée en vigueur immédiate

⁴⁸ Article ajouté par décision du Conseil communal du 8 mai 2018, avec entrée en vigueur immédiate

⁴⁹ Article abrogé selon décision du Conseil communal du 3 juin 2014, avec entrée en vigueur immédiate

Indemnité en cas de décès

Article 55 (art. 83 RP)

En cas de décès d'un collaborateur, le montant de l'indemnité est déterminé comme suit :

- le mois durant lequel le collaborateur est décédé est payé jusqu'à son terme,
- le salaire, comprenant la part du 13^{ème} salaire, les éventuelles allocations transitoires patronales pour enfant, est payé durant deux mois supplémentaires si le collaborateur laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.

CHAPITRE VI

PROTECTION SOCIALE

Assurance-maladie

Article 56 (art. 88 RP)

1. Le Conseil communal peut conclure un ou plusieurs contrats d'assurance-maladie collectifs pour ses collaborateurs, leurs conjoints et les retraités.
2. Le Conseil communal assure ses collaborateurs contre le risque de perte de gain en cas de maladie, pour le 80 % du salaire dès le trente-et-unième jour. Pour certaines catégories de personnel, le Conseil communal peut assurer le risque de perte de salaire dès le premier jour.
3. La prime pour l'assurance de perte de salaire en cas de maladie est prise en charge à raison de 50 % par la Commune et de 50 % par le collaborateur.

Assurance accidents

Article 57 (art. 88 RP)

1. Le Conseil communal conclut un ou plusieurs contrats pour la couverture des risques d'accidents professionnels et non-professionnels de ses collaborateurs, aux conditions suivantes :
 - compensation de la perte de salaire à 100 % dès le 1^{er} jour, pour toute la durée de l'incapacité de travail déterminée selon les prescriptions de la LAA,
 - couverture des frais de guérison, la durée étant conforme aux prescriptions de la LAA,
 - indemnité égale à cinq cents fois le salaire journalier en cas de décès,
 - indemnité égale à mille fois le salaire journalier en cas d'invalidité totale. Si cette dernière est partielle, l'indemnité est fixée sur la base du barème arrêté par la LAA.
2. La participation du collaborateur à la couverture du risque d'accidents non-professionnels est fixée par le Conseil communal en fonction de l'évolution des taux de primes des contrats d'assurances.

Traitement en cas de service militaire et de service civil

Article 58 (art. 90 RP)

1. Les prestations reçues durant l'accomplissement d'un service prévu à l'art. 90 du règlement du personnel sont définitivement acquises après vingt-quatre mois d'activité effective au sein de la commune dès la fin de la période de service. En cas de cessation des rapports de service avant les vingt-quatre mois, le collaborateur remboursera, pour chaque mois manquant, 2 % des prestations reçues, après déduction des allocations pour perte de gain. Les montants dus seront retenus sur le salaire.
2. Les cas d'exception seront traités par le Conseil communal.

CHAPITRE VII

AUTRES DROITS

Perfectionnement professionnel

Article 59⁵⁰ (art. 94 RP)

1. Le collaborateur qui désire suivre, durant les heures de travail, des cours de formation ou de perfectionnement, à l'exception du brevet, de la maîtrise ou de formations de longue durée, doit présenter une demande à son chef de département avant l'inscription. L'autorisation ne peut être accordée que si le cours en question a un rapport étroit avec les fonctions du collaborateur, que les connaissances acquises seront utilisées dans l'activité professionnelle et que la marche du service n'est pas perturbée. Dans ce cas, les modalités sont les suivantes :
 - la demande doit être présentée en principe un mois, mais au plus tard deux semaines avant la fin du délai d'inscription et être accompagnée du descriptif du cours,
 - remboursement de la moitié des frais suivants : finances d'inscription aux cours et aux examens, finances d'écolage non compris le matériel, de déplacement et de repas sur la base du tarif fixé à l'annexe 3 du présent règlement,
 - les heures de cours, y compris le temps de déplacement coïncidant avec l'horaire ordinaire du collaborateur sont payées, jusqu'à concurrence de 10 jours ouvrables par année,
 - les heures de cours suivies en dehors de l'horaire ordinaire du collaborateur ne donnent lieu à aucune compensation,
 - en cas d'échec au premier examen final ou de répétition, les prestations de la commune sont en général interrompues.

⁵⁰ Article modifié selon décision du Conseil communal du 31 janvier 2023, avec entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2023

2. L'autorité d'engagement conclut une convention écrite avec le collaborateur qui bénéficie d'une participation.
3. Toutes les indications nécessaires sont remises au service des ressources humaines qui établit la convention de formation.
4. En cas de cessation des rapports de travail, les prestations de la commune, hormis les heures payées, doivent être remboursées lors du départ du collaborateur selon le barème suivant :
 - a) pendant la période de cours : remboursement total
 - b) dans les 3 ans qui suivent la fin du cours : ⁵¹
 - jusqu'à 1000 francs : aucune redevance
 - de 1'001 à 2'000 francs : 12 mois de redevance
 - de 2'001 à 5'000 francs : 24 mois de redevance
 - dès 5'001 francs : 36 mois de redevance

Le montant à rembourser est dégressif en fonction du nombre de mois d'activité accomplis depuis la fin de la formation continue (./ 2% par mois). En cas de modification du taux d'activité à l'issue de la formation, le montant à rembourser est adapté proportionnellement.
5. Les formations continues suivies en dehors du temps de travail ne donnent en principe pas droit à une participation aux frais ou à une compensation du temps de travail, à moins qu'elles ne soient obligatoires.
6. Les formations visées par cet article n'entraînent pas automatiquement de revalorisation salariale ou de promotion.
7. Pour des formations de longue durée (p. ex. brevet fédéral, diplôme fédéral, etc.) ayant un lien direct avec la fonction, l'autorisation de suivre des cours et le remboursement des frais sont décidés de cas en cas. En cas d'acceptation, l'autorité d'engagement règle les cas par convention écrite.

Droit d'être entendu

Article 60 (art. 96 RP)

- f) Avant toute décision affectant le statut de l'un de ses collaborateurs, le chef direct l'informe et lui accorde un entretien s'il le demande. A la suite de ce dernier, le chef transmettra à son supérieur hiérarchique qui doit l'accepter, une éventuelle demande d'entrevue désirée par le collaborateur.
- g) Le droit d'être entendu n'a pas d'effet suspensif sur la décision.

Requête et plainte

Article 61 (art. 96 RP)

1. Le collaborateur qui désire présenter une requête ou une plainte s'adresse à son chef direct.
2. S'il estime que pour une raison majeure cette requête ou cette plainte ne peut être émise auprès de son chef direct, il s'adressera au supérieur hiérarchique de ce dernier. Une réponse doit être donnée en principe dans un délai d'un mois.
3. Le chef de dicastère sera informé, dans les cinq jours, de toute requête ou plainte.

Information et communication

Article 62 (art. 97 RP)

1. Toute décision du Conseil communal touchant un collaborateur lui est communiquée par avis personnel écrit, avec copie au chef de département concerné qui transmet l'information si elle est nécessaire à la marche du département.
2. Toute décision ou communication importante du Conseil communal, relative à l'ensemble ou à une partie des collaborateurs, est communiquée par "ordre de service" numéroté, distribué individuellement ou mis en consultation pour être paraphé par les intéressés.
3. Les informations générales sont communiquées par circulaires distribuées dans les services.

Certificat de travail

Article 63 (art. 99 RP)

1. Les certificats sont établis par les chefs de département respectifs et sont signés par le Conseil communal.
2. Les certificats relatifs aux chefs de département sont rédigés et signés par le Conseil communal.

Protection de la personnalité et de la santé

Article 63a ⁵² (art. 100 RP)

1. L'employeur veille à la protection de la personnalité et de la santé de ses collaborateurs et collaboratrices.
2. L'employeur prend des dispositions à cet égard :
 - a) pour prévenir toute forme de discrimination entre les collaborateurs et collaboratrices, notamment en rapport avec le genre, la race, la culture, l'origine, la croyance ou le mode de vie ;
 - b) pour la protection des données personnelles des collaborateurs et collaboratrices ;
 - c) pour la prévention des accidents et la protection de la santé, ainsi que pour la protection des collaborateurs et collaboratrices contre les agressions ou le harcèlement de tiers dans le cadre de l'exécution de leurs tâches.

⁵¹ Article 59 al. 4 let. b) modifié par décision du Conseil communal du 18 mars 2025, avec entrée en vigueur immédiate

⁵² Nouvel article selon décision du Conseil communal du 31 janvier 2023, avec entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2023

CHAPITRE VIII

AUTRES DISPOSITIONS

Commission du personnel

Article 64 (art. 102 RP)

a) Composition

1. En cas d'absence de partenaires au sens de l'art. 102, le Conseil communal convoque par écrit, tous les collaborateurs soumis au règlement du personnel en vue de l'élection des membres de la commission.
2. L'assemblée vote tout d'abord sur le nombre, entre cinq et neuf, de membres de la commission. Celle-ci doit comprendre au moins un représentant de chaque département.
3. Tous les collaborateurs soumis au règlement du personnel et présents à l'assemblée ont le droit de vote.
4. Sont éligibles tous les collaborateurs soumis au règlement du personnel ayant 18 ans révolus et dont, le jour de l'élection, les rapports de service durent depuis un an au moins et ne sont pas résiliés.
5. L'élection des membres a lieu à la majorité absolue lors des deux premiers tours de scrutin. Les abstentions, les bulletins blancs ou nuls ne sont pas comptés. Lorsque les sièges ne sont pas pourvus à la fin du deuxième tour, l'élection a lieu à la majorité relative au troisième tour.
6. L'élection a lieu à main levée, sauf si un quart des employés présents ayant le droit de vote demande l'élection au bulletin secret.

Article 65

b) Compétences

1. La commission se constitue elle-même.
2. La commission est convoquée par le président, à la demande du Conseil communal ou lorsque deux membres l'exigent.
3. La commission ne peut délibérer valablement qu'en présence de la majorité absolue des membres.
4. Les décisions sont prises à la majorité absolue des voix exprimées. Le Président départage en cas d'égalité.

Procédure en cas d'atteinte à la personnalité

Article 66 (art. 104 RP)

1. Le Conseil communal veille à la protection de la personnalité des collaborateurs dans le cadre de leur activité professionnelle.
2. Il prend les mesures nécessaires à la prévention, à la constatation et à la cessation de toute atteinte à la personnalité du collaborateur ou de toute forme de difficulté relationnelle importante entre collaborateurs, notamment les cas de harcèlement causés au lieu ou dans le cadre du travail des collaborateurs.

Définition des formes de harcèlement

Article 67 (art. 104 RP)

1. Le harcèlement psychologique est un enchaînement de propos ou d'agissements hostiles qui altèrent le climat de travail et se traduisent, notamment, par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits unilatéraux, répétés fréquemment pendant une certaine période, et par lesquels un ou plusieurs collaborateurs cherchent à nuire ou portent atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'un collaborateur ou mettent en péril son emploi.
2. Le harcèlement sexuel consiste en tout comportement inconvenant de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle qui porte atteinte à la dignité du collaborateur sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur un collaborateur en vue d'obtenir de lui des faveurs de nature sexuelle.

Démarche informelle et procédure d'investigation

Article 68 (art. 104 RP)

1. Le collaborateur qui, dans sa relation de travail avec d'autres collaborateurs, estime rencontrer d'importantes difficultés qui peuvent toucher sa personnalité ou être victime de harcèlement, peut s'adresser librement au responsable des ressources humaines, voire au conseiller communal responsable du dicastère, dans le cadre d'une démarche informelle ou en vue de l'ouverture d'une procédure d'investigation.
2. Lorsque l'ouverture d'une procédure d'investigation est demandée par la personne victime de harcèlement, le Conseil communal met sur pied une commission chargée de procéder à l'enquête et de lui transmettre un rapport.
3. Le harcèlement peut entraîner pour son auteur une modification ou une résiliation des rapports de service au sens des articles 18, 20, 21, 26, 29 et 32 du règlement du personnel.

CHAPITRE IX

DISPOSITIONS FINALES ET TRANSITOIRES

Droits acquis

Article 69 (art. 110 RP)

a) Traitements

1. Chaque collaborateur est reclassé dans la nouvelle échelle des traitements de manière à ce qu'il obtienne au 1er janvier 2009, à indice identique, un traitement correspondant à celui qu'il obtenait au 31 décembre 2008.
2. Pour les collaborateurs qui, au 31 décembre 2008, n'ont pas encore obtenu la classe de fonction selon l'ancien droit, les dispositions suivantes sont applicables :
 - passage théorique en classe de base dans le courant de l'année 2009 : selon article 41 alinéa 4 du présent règlement ,
 - passage théorique en classe de fonction en 2009 : octroi de deux paliers au 1er janvier 2010,
 - passage théorique en classe de fonction en 2010 : octroi de deux paliers au 1er janvier 2011,
 - passage théorique en classe de fonction en 2011 : octroi de deux paliers au 1er janvier 2012.

Article 70 (art. 61 RP)

b) Vacances

1. Le droit aux vacances selon article 30 est introduit progressivement conformément à l'alinéa 2.
2. En 2009 et 2010, le droit aux vacances est le suivant :
 - 23 jours pour les collaborateurs âgés de 20 à 44 ans
 - 25 jours pour les collaborateurs âgés de 45 à 49 ans
 - 28 jours pour les collaborateurs âgés de 50 à 54 ans
 - 30 jours pour les collaborateurs âgés de 55 à 65 ans.
3. Dès 2011, les dispositions de l'article 30 sont applicables. Toutefois, elles ne peuvent entraîner aucune réduction du droit aux vacances acquis.

Article 70a⁵³ (art. 25a RP)

c) Montant et calcul du pont pré-AVS pour les collaborateurs mariés ou sous contrat de partenariat enregistré

1. Le droit à un pont pré-AVS selon l'article 13c, majoré pour le collaborateur marié ou sous contrat de partenariat enregistré, est aboli progressivement de la manière suivante :

Date de la prise de la retraite anticipée :

 - Dès le 1^{er} janvier 2025 : le pont pré-AVS est majoré de 12,5% jusqu'à l'âge légal de la retraite selon la LAVS.
 - Dès le 1^{er} janvier 2026 : le pont pré-AVS est octroyé sans majoration.
2. Lorsque le conjoint ou le partenaire est également collaborateur et prend aussi une retraite anticipée, chacun a droit à une majoration de la moitié du taux mentionné à l'alinéa 1. Le cas échéant, le taux au moment du premier départ à la retraite anticipée est appliqué pour les deux conjoints.
3. Les collaborateurs au bénéfice d'un pont pré-AVS partiel ou total majoré conservent le droit acquis, soit le taux valable au moment de l'entrée en vigueur du pont et ceci jusqu'à l'âge légal de la retraite selon la LAVS.

Abrogation

Article 71

Toutes les dispositions antérieures et contraires au présent règlement sont abrogées.

Entrée en vigueur

Article 72

Le présent règlement entre en vigueur à la même date que le Règlement du personnel approuvé par le Conseil général le 13 octobre 2008.

Adopté par le Conseil communal en séance du 16 décembre 2008

et du 3 avril 2012 (modification des articles 13 et 14, ajout des articles 13a, 13b, 13c, 13d et 39a)

du 3 juin 2014 (abrogation de l'article 53)

du 14 juillet 2015 (modification des articles 26 et 32)

⁵³ Nouvel article selon décision du Conseil communal du 31 janvier 2023, avec entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2023

du 5 avril 2016 (modification de l'article 9)

du 20 juin 2017 (ajout de l'article 17a)

du 8 mai 2018 (modification de l'article 49 et ajout de l'article 49a)

du 11 février 2020 (modification des articles 33 et 38 et ajout de l'article 33a)

du 24 novembre 2020 (modification des articles 10, 11, 13 et 39a)

du 31 janvier 2023 (modification des articles selon notes de bas de page)

du 13 juin 2023 (modification de l'art. 41)

du 18 mars 2025 (modification des articles 21 et 59)

Le Syndic

Le Secrétaire général

Jacques Morand

Raoul Girard

Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2009

Table des articles

Chapitre I	Généralités
Article 1	Objet du règlement d'exécution
Article 2	Commission administrative du Conseil communal
Chapitre II	Rapports de service
Article 3	Engagement de personnel temporaire et intérimaire
Article 4	Mode de mise au concours (art. 12 al. 1 RP)
Article 5	Promotions (art. 12 al. 2 RP)
Article 6	Cahier des charges (art. 8 al. 4 RP)
Article 7	Conditions d'engagement (art. 13 RP)
Article 8	Examen médical (art. 15 RP)
Article 8a	Questionnaire médical pour la Caisse de pensions de la Ville de Bulle (art. 92 al. 2 RP)
Article 9	Prestation de serment et promesse solennelle (art. 16 RP)
Article 10	Engagement (art. 17 RP)
Article 11	Période probatoire (art. 18 et 19 RP)
Article 11a	Prolongation de la période probatoire (art. 19 RP)
Article 12	Transfert (art. 21 RP)
Article 13	Âge limite de la retraite (art. 25 RP)
Article 13a	Retraite anticipée (art. 25a RP)
Article 13b	Retraite anticipée partielle (art. 25a RP)
Article 13c	Montant et calcul du pont pré-AVS (art. 25a RP)
Article 13d	Réengagement
Article 14	Mise à la retraite (art. 26 RP)
Article 15	Licenciement ordinaire (art. 29 à 31 RP)
Article 16	Renvoi pour de justes motifs (art. 32 RP)
Article 17	Licenciement suite à une suppression de poste (art. 36 RP)
Chapitre III	Devoirs du personnel
Article 17a	Place de travail (art. 40 et 42 RP)
Article 18	Utilisation des locaux, matériel et véhicules (art. 50 al. 3 RP)
Article 19	Activités accessoires (art. 51 RP)
Article 19a	Représentation et indemnités
Article 20	Exercice d'une charge publique (art. 52 RP)
Article 21	Connaissances professionnelles (art. 55 RP)
Article 22	Procédure d'évaluation des prestations (art. 56 RP)
Chapitre IV	Durée du travail, congés et vacances
Article 23	Durée hebdomadaire du travail (art. 57 RP)
Article 24	Horaire ordinaire de travail (art. 57 RP)
Article 25	Durée et modalités des pauses (art. 57 RP)
Article 26	Jours chômés (art. 57 RP)
Article 27	Horaire particulier (art. 58 RP)
Article 28	Heures supplémentaires (art. 59 RP)
Article 28a	Heures supplémentaires des cadres supérieurs (art. 59 RP)
Article 29	Services de piquet (art. 60 RP)
Article 30	Vacances (art. 61 RP)
Article 31	Interruption et réduction des vacances (art. 62 RP)
Article 32	Fixation des vacances (art. 63 RP)
Article 33	Congés de moins d'un mois (art. 65 RP)
Article 33a	Congé pour proche aidant (art. 65 RP)
Article 34	Congés de plus d'un mois (art. 66 RP)
Article 35	Etendue du congé payé pour l'exercice d'une charge publique (art. 67 RP)
Article 36	Congé de maternité a) Personnel engagé pour une durée indéterminée (art. 68 RP) (abrogé)
Article 37	Congé de maternité b) Personnel engagé pour une durée déterminée (art. 68 RP)
Article 38	Allaitement (art. 68 RP)

Article 39	Résiliation des rapports de service au terme du congé de maternité (art. 68 RP)
Article 39a	Congé de paternité (art. 68a RP)
Article 40	Années de service (art. 71 RP)

Chapitre V Traitements, allocations et indemnités

Article 41	Echelle des traitements (art. 73 RP)
Article 42	Classification des fonctions (art. 73 RP)
Article 43	Indexation (art. 75 RP)
Article 44	Allocation de mariage et de naissance (art. 76 RP)
Article 45	Allocations familiales supplémentaires (art. 77 RP)
Article 46	Prime d'ancienneté (art. 78 RP)
Article 47	Prime de départ à la retraite (art. 79 RP)
Article 48	Indemnités pour remplacements (art. 80 RP)
Article 49	Déplacements de fonction et indemnités (art. 80 RP)
Article 49a	Dégâts causés au véhicule du collaborateur ou de Mobility
Article 50	Indemnités de repas (art. 80 RP)
Article 51	Indemnités pour service du week-end, de nuit et de piquet (art. 81 RP)
Article 52	Vêtements, équipement et effets personnels (art. 81 RP)
Article 53	Chèques Reka (art. 81 RP) (abrogé)
Article 54	Indemnité en cas de suppression de poste (art. 82 RP)
Article 55	Indemnité en cas de décès (art. 83 RP)

Chapitre VI Protection sociale

Article 56	Assurance-maladie (art. 88 RP)
Article 57	Assurance accidents (art. 88 RP)
Article 58	Traitement en cas de service militaire et de service civil (art. 90 RP)

Chapitre VII Autres droits

Article 59	Perfectionnement professionnel (art. 94 RP)
Article 60	Droit d'être entendu (art. 96 RP)
Article 61	Requête et plainte (art. 96 RP)
Article 62	Information et communication (art. 97 RP)
Article 63	Certificat de travail (art. 99 RP)

Chapitre VIII Autres dispositions

Article 63a	Protection de la personnalité et de la santé (art. 100 RP)
Article 64	Commission du personnel a) composition (art. 102 RP)
Article 65	Commission du personnel b) compétences
Article 66	Procédure en cas d'atteinte à la personnalité (art. 104 RP)
Article 67	Définition des formes de harcèlement (art. 104 RP)
Article 68	Démarche informelle et procédure d'investigation (art. 104 RP)

Chapitre IX Dispositions finales et transitoires

Article 69	Droits acquis a) traitements (art. 110 RP)
Article 70	Droits acquis b) vacances (art. 61 RP)
Article 70a	Droits acquis c) Montant et calcul du pont pré-AVS pour les collaborateurs mariés ou sous contrat de partenariat enregistré (art. 13c RP)
Article 71	Abrogation
Article 72	Entrée en vigueur