



REGLEMENT DU PERSONNEL COMMUNAL

L'Assemblée communale de la Commune d'Ursy

Vu :

L'article 70 al. 1 de la loi du 25 septembre 1980 sur les communes (LCo ; RSF 140.1) ;

Arrête :

Chap. I : GENERALITES

Art. 1 Objet

Objet du règlement

¹ Le présent règlement régit les rapports de travail, de droit public, du personnel communal. Les dérogations au statut de droit public prévues par le présent règlement demeurent réservées.

Employeur

² L'employeur, au sens du présent règlement, est la commune.

³ Le Conseil communal organise les services de la commune et crée les postes nécessaires à cet effet. Il veille à offrir des prestations de qualité par la mise en place d'une organisation performante en favorisant la responsabilisation des collaboratrices et des collaborateurs, le travail d'équipe, ainsi qu'un climat respectueux de la personne. Il veille à la répartition équitable, à tous les niveaux, des postes entre les femmes et les hommes.

Art. 2 Champ d'application

Personnes concernées

¹ Le présent règlement s'applique à toutes les personnes engagées au service de la commune dès la date de son entrée en vigueur, sous réserve des articles 2 à 5 du présent règlement.

² Le Conseil communal établit un inventaire des postes de travail.

³ Les apprenti-e-s et les mineurs sont soumis aux dispositions fédérales et cantonales sur la formation professionnelle.

Art. 3 Corps enseignant

Enseignants primaires et enfantines

¹ Le présent règlement ne s'applique pas aux membres du corps enseignant des classes primaires et enfantines qui sont soumis à la Loi sur le personnel de l'Etat (LPers).

Enseignants de maternelle

² Pour le personnel de l'école maternelle, le présent règlement est applicable sous réserve des dispositions spécifiques prévues en annexe.

Art. 4 Autres catégories de personnel

¹ Le Conseil communal peut engager d'autres catégories de personnel, notamment des auxiliaires ou des temporaires. Elles sont soumises aux dispositions du Code des obligations et de la Loi sur le Travail et font l'objet d'un contrat de travail spécifique.

² Pour la rémunération des autres catégories de personnel, le Conseil communal se réfère à l'échelle des traitements ou à défaut aux salaires versés sur le marché du travail, aux conventions collectives et à l'équité à respecter envers les autres collaboratrices et collaborateurs de la commune.

³ Est considéré comme personnel temporaire, le personnel exerçant une activité pour une courte période.

Art. 5 Droit réservé

Sont réservés les règlements spéciaux applicables à certaines fonctions expressément désignées par le Conseil communal, notamment celles qui nécessitent de manière régulière ou irrégulière le travail de la collaboratrice ou du collaborateur en dehors des horaires normaux.

Chap. II : ENGAGEMENT ET RECONNAISSANCE OFFICIELLE

Art. 6 Engagement

Non-discrimination

¹ Conformément à la Constitution fédérale, toute désignation de personnel, de statut ou de fonction vise indifféremment l'homme ou la femme.

² En aucun cas une candidature ne peut être écartée pour une raison liée à l'origine, ainsi qu'en raison d'opinion religieuse, philosophique ou politique ou pour tout autre motif discriminatoire.

Art. 7 Examen médical

L'engagement peut être subordonné aux résultats de l'examen médical ordonné par le Conseil communal. Le ou la candidat-e peut être engagé-e si le médecin privé confirme que son état de santé lui permet d'exercer l'activité prévue. Le coût de l'examen médical est pris en charge par la commune.

Art. 8 Autorité d'engagement

L'engagement des collaboratrices et des collaborateurs est du ressort du Conseil communal.

Art. 9 Contrat d'engagement

¹ L'engagement de la collaboratrice ou du collaborateur est conclu sous la forme d'un contrat.

² Il est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

³ Le contrat revêt la forme écrite. Toutefois, lorsque le contrat est conclu pour une période inférieure à trois mois et que les circonstances le justifient, le contrat oral suffit.

Art. 10 Période probatoire et reconnaissance officielle

Durée de la période probatoire

¹ La période probatoire est de 3 mois, prolongeable pour une nouvelle période de 3 mois au maximum.

² Le collaborateur ou la collaboratrice reçoit dès son entrée en service un exemplaire du présent règlement accompagné d'un cahier des charges établi par l'autorité d'engagement et des règlements relatifs à l'institution de prévoyance.

Evaluation

³ Avant la fin de la période probatoire, la collaboratrice ou le collaborateur et le Conseiller communal responsable du dicastère concerné évaluent, lors d'un entretien, leurs rapports de travail. Le Conseil communal décide, sur la base de cet entretien, l'engagement définitif ou non et communique sa décision à l'employé-e.

Communication

⁴ La reconnaissance officielle en qualité d'agent-e des services publics est communiquée au collaborateur ou à la collaboratrice par écrit, en indiquant sa fonction et la date d'entrée en service.

Art. 11 Procédure d'engagement

En règle générale, les postes à repourvoir font l'objet d'une mise au concours publique, au minimum par un affichage au pilier public et par une publication sur le site internet de la commune. Pour répondre aux besoins effectifs de la commune et viser à l'utilisation optimale des compétences et des ressources humaines, la voie de promotion interne doit être examinée prioritairement.

Chap. III : FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL

Art. 12 Résiliation durant le temps d'essai

Durant la période probatoire, la collaboratrice ou le collaborateur peut se démettre de ses fonctions en avertissant le Conseil communal par écrit 7 jours à l'avance pour la fin d'une semaine.

Art. 13 Contrat de durée déterminée

¹ Le contrat de durée déterminée prend fin de plein droit au terme fixé par le contrat.

² Le terme du contrat peut être fixé par une date ou par l'atteinte d'un objectif. Le renouvellement du contrat nécessite un accord exprès des parties.

³ Sous réserve des articles 20 et 22, les rapports de service ne peuvent être résiliés de part et d'autre avant le terme fixé que pendant la période probatoire. A défaut ou au-delà de celle-ci, la résiliation n'est possible avant le terme fixé que si le contrat le prévoit expressément, sous réserve de l'article 20.

Art. 14 Contrat de durée indéterminée

Le contrat de durée indéterminée est résiliable pour la fin d'un mois. L'article 15 définit le délai de résiliation.

Art. 15 Démission

Résiliation après engagement

¹ Après le temps d'essai, le contrat peut être résilié par chacune des

parties pour la fin d'un mois en respectant les délais suivants :

- préavis d'un mois durant la première année de service
- préavis de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service
- préavis de trois mois dès la dixième année de service

² Tant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, l'autorité d'engagement peut aussi accepter une démission donnée dans un délai plus court.

³ Dans des cas exceptionnels et pour des motifs pertinents d'intérêt public, le Conseil communal peut exiger du ou de la démissionnaire qu'il ou elle reste en fonction jusqu'à l'entrée en fonction d'un-e remplaçant-e qualifié-e, mais au maximum pendant six mois.

*Résiliation école
maternelle*

⁴ Demeurent réservées les dispositions spécifiques concernant le personnel enseignant de l'école maternelle prévues dans l'annexe.

⁵ La démission est adressée par pli recommandé à l'autorité d'engagement.

Art. 16 Résiliation par entente réciproque

Les rapports de service peuvent être résiliés par entente réciproque pour un terme choisi et des modalités arrêtées par voie conventionnelle.

Art. 17 Retraite

Retraite ordinaire

¹ L'entrée en retraite a généralement lieu, pour les femmes et les hommes, à l'âge déterminé par la Loi fédérale sur l'assurance vieillesse et survivants (LAVS).

Retraite anticipée

² Toutefois, à la demande du Conseil communal ou des intéressé-e-s, la mise à la retraite anticipée peut être envisagée. Les conditions sont fixées dans une échelle de plan de pré-retraite selon règlement de la caisse de pension.

Art. 18 Mutation et suppression de poste

Circonstances

¹ Lorsque les circonstances l'exigent, notamment en cas de réorganisation d'un service ou de suppression d'un poste, il est proposé à la collaboratrice ou au collaborateur un transfert, dans la mesure des places disponibles, dans une fonction correspondant à sa formation et à ses capacités.

Formation

² Des formations peuvent être offertes pour permettre à la collaboratrice ou au collaborateur une meilleure adaptation à sa nouvelle fonction.

³ Si le transfert du poste péjore la situation de la collaboratrice ou du collaborateur (par exemple une diminution de salaire), les conditions du nouveau contrat n'entreront en vigueur qu'au plus tôt six mois après la décision du Conseil communal.

Art. 19 Résiliation du contrat de travail par l'employeur pour des motifs liés aux aptitudes ou au comportement

*Renvoi lié aux
aptitudes et au
comportement*

¹ Lorsque la collaboratrice ou le collaborateur ne répond pas ou plus aux exigences de la fonction pour des motifs liés à ses aptitudes ou à son comportement, le Conseil communal peut résilier les rapports de service conformément aux délais fixés à l'article 15. Pendant la période probatoire, le délai de résiliation est de 7 jours pour la fin d'une semaine pour l'ensemble du personnel.

Avertissement

² Les motifs de la résiliation sont attestés dans le cadre d'une évaluation des prestations semblable à celle de l'art. 10 al.3.

³ Lorsque la résiliation est motivée par le comportement de la collaboratrice ou du collaborateur, elle doit être précédée d'un avertissement écrit de la part du Conseil communal ayant donné la possibilité à la collaboratrice ou au collaborateur de s'amender.

Renvoi pour justes motifs

Art. 20 Renvoi pour de justes motifs

¹ En cas de manquements graves ou répétés aux devoirs de service, pour d'autres raisons graves ou pour d'autres motifs entraînant notamment une rupture du lien de confiance et qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent plus la continuation des rapports de service, le Conseil communal peut ordonner le renvoi du collaborateur ou de la collaboratrice avec effet immédiat.

Avertissement

² Lorsque les circonstances le permettent, le renvoi est précédé d'un avertissement écrit au sens de l'article 19 al.3.

Art. 21 Résiliation ou renvoi abusif

La résiliation ou le renvoi est abusif lorsqu'il est donné :

- a) pour une raison inhérente à la personnalité de la collaboratrice ou du collaborateur, à moins que cette raison n'ait un lien avec l'exercice de la fonction ou ne porte un préjudice grave aux intérêts de la commune ;
- b) en raison de l'exercice par la collaboratrice ou le collaborateur d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation découlant du présent règlement et du contrat ou ne porte un préjudice grave aux intérêts de la commune ;
- c) afin d'empêcher la naissance ou l'exercice de bonne foi de prétentions juridiques résultant du présent règlement et du contrat ;
- d) en raison de l'accomplissement de service militaire, de protection civile et de service civil ;
- e) en raison d'une obligation légale incombant à la collaboratrice ou au collaborateur sans qu'elle ou il ait demandé à l'assumer ;
- f) en raison de la grossesse, de la maternité ou d'incapacité de travail pour cause de maladie, accident, grossesse ou maternité, sous réserve de l'article 23 ;
- g) durant toute la grossesse, à l'exception de la période probatoire et sous réserve de l'article 20 ;
- h) en raison de l'appartenance de la collaboratrice ou du collaborateur à une organisation de travailleurs ;
- i) en raison de l'exercice d'une activité syndicale, à moins que le comportement de la collaboratrice ou du collaborateur dans ce cadre n'ait pour effet de perturber fortement la bonne marche de la commune ;

Constitution du dossier

Art. 22 Procédure de résiliation ou de renvoi

¹ L'autorité d'engagement est compétente pour mener la procédure. Elle peut confier la conduite de cette procédure à une autre personne, interne ou externe. Le licenciement est communiqué par pli recommandé.

² Avant de rendre une décision au sens des articles 19 et 20, il est procédé à la constitution du dossier. La collaboratrice ou le collaborateur en est informé-e, avec indication des motifs et de la (ou des) personne(s) chargée(s) de la conduite du dossier. La collaboratrice ou le collaborateur a le droit d'être entendu-e.

Démission

³ Toutefois, dans les cas graves, lorsque le motif est d'emblée prouvé ou qu'il est admis par la collaboratrice ou le collaborateur, la décision de renvoi peut être prononcée immédiatement par le Conseil communal après avoir entendu oralement la collaboratrice ou le collaborateur.

⁴ La démission de la collaboratrice ou du collaborateur met fin à la procédure. Les frais de procédure en cours au sens de l'article 27, ainsi que d'éventuels dommages et intérêts dus à la commune, sont réservés.

⁵ Pour le surplus, les articles 45 à 65 du code de procédure et de juridiction administrative du 23 mai 1991 (CPJA) sont applicables. Le Conseil communal édicte au besoin des dispositions de détail.

Art. 23 Incapacité durable de travail

L'incapacité durable de travail par suite de maladie ou d'accident entraîne une cessation de plein droit des rapports de service lorsque sa durée dépasse 365 jours complets ou partiels d'absence dans une période de 547 jours consécutifs. L'autorité d'engagement peut réengager le collaborateur ou la collaboratrice, soit dès la cessation des rapports de service, soit de manière différée.

Art. 24 Décès et disparition

¹ Les rapports de service cessent de plein droit le jour du décès. Si le travailleur laisse un conjoint, un partenaire enregistré ou des enfants mineurs, ou à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien, la commune versera le salaire du mois en cours ainsi qu'une indemnité égale à deux mois de salaire.

² Si le collaborateur ou la collaboratrice disparaît en danger de mort ou sans donner de nouvelles, les rapports de service cessent de plein droit trois mois après le jour de la disparition.

Art. 25 Autres procédures pendantes

Le droit de prendre une mesure subsiste indépendamment de l'issue d'une procédure pénale ou civile engagée en raison des mêmes circonstances.

Art. 26 Suspension provisoire

Suspension d'activité

¹ Lorsque les besoins du service l'exigent, le Conseil communal peut suspendre provisoirement une collaboratrice ou un collaborateur pendant la durée de la procédure mentionnée aux articles 22 et 25.

Suspension de traitement

² Lorsque des motifs sérieux indiquent que le maintien des rapports de service au-delà de la suspension d'activité n'est pas envisageable en raison d'une faute de la collaboratrice ou du collaborateur, la suspension d'activité peut être assortie d'une suspension de traitement.

Art. 27 Frais de procédure

Calcul des frais

¹ En cas de procédure de renvoi pour de justes motifs, la collaboratrice ou le collaborateur peut être tenu-e de supporter les frais de procédure. Si la procédure n'aboutit pas au renvoi, mais que la collaboratrice ou le collaborateur l'a provoquée par sa faute ou sa légèreté, ou l'a rendue difficile, tout ou partie des frais peuvent également être mis à sa charge.

² Les frais sont fixés en tenant compte des dépenses occasionnées spécialement par le déroulement de la procédure, notamment des

honoraires de tiers et des frais de publication, ainsi que des indemnités de déplacement et de subsistance. Ils sont calculés au prix coûtant.

Chap. IV : DEVOIRS ET DROITS DES COLLABORATEURS

Art. 28 Exercice de la fonction

Devoirs généraux

¹ La collaboratrice ou le collaborateur est tenu-e d'exercer sa fonction personnellement et avec diligence, conscience et fidélité en faisant tout ce qui est conforme aux intérêts de la commune et en s'abstenant de tout ce qui peut lui porter préjudice.

² Elle ou il a le devoir de signaler immédiatement à son ou sa supérieur-e hiérarchique et au Conseil communal tout incident ou dommage survenu dans l'exercice de la fonction, touchant la commune ou un tiers.

³ Elle ou il doit tout son temps à sa fonction, dans les limites de son horaire de travail.

⁴ Si elle ou s'il fait l'objet d'une poursuite pénale, elle ou il a le devoir d'en informer le Conseil communal, à moins que l'infraction reprochée ne soit de peu de gravité et sans aucun rapport avec la fonction exercée.

Art. 29 Attitude

¹ La collaboratrice ou le collaborateur doit avoir une attitude digne de la confiance et de la considération qu'exige sa fonction.

² Elle ou il a le devoir d'être disponible et courtois-e avec le public ainsi qu'avec ses supérieur-e-s, subordonné-e-s et collègues.

Art. 30 Collaboration

Devoir de collaboration

Les collaborateurs ou collaboratrices sont tenu-e-s de s'entraider et de se remplacer dans leur service, même si elles ou s'ils n'en sont pas spécialement requis-es. Une décision de remplacement interne ne doit pas être prise sans entretien préalable avec la collaboratrice ou le collaborateur.

Art. 31 Comportement durant le travail

La consommation de boissons alcoolisées, de stupéfiants et de tout autre produit ayant une influence sur le comportement de la collaboratrice ou du collaborateur est interdite durant les heures de travail.

Art. 32 Absence et arrivée tardive

Respect des horaires

¹ La collaboratrice ou le collaborateur empêché-e de se rendre au travail doit indiquer les motifs sans retard à sa ou à son supérieur-e ou au Conseiller communal responsable.

Consultations médicales

² Les rendez-vous auprès des médecins, dentistes et autres thérapeutes concernent la sphère privée de chacune et chacun et, à ce titre, doivent être pris en dehors de la durée normale de travail pour les collaboratrices et collaborateurs ne travaillant pas à plein temps.

Certificat médical

³ Les collaboratrices et les collaborateurs sont tenu-e-s de respecter les horaires de travail. Un certificat médical est exigé en cas de maladie entraînant une absence de plus de trois jours consécutifs. En cas

d'absences répétées de courte durée, le Conseil communal peut exiger un certificat médical pour les absences de moins de trois jours. Cas échéant, le Conseil communal peut demander l'appréciation d'un médecin-conseil.

Art. 33 Domicile

Lorsque des raisons inhérentes à sa fonction l'exigent, l'autorité d'engagement peut obliger la collaboratrice ou le collaborateur à fixer domicile dans la commune.

Art. 34 Secret de fonction et secret des délibérations

¹ La collaboratrice ou le collaborateur est tenu-e de ne pas communiquer à des tiers les faits et documents dont elle ou il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qui doivent rester secrets en raison de leur nature, des circonstances, de prescriptions ou d'instructions spéciales. Doivent en particulier rester secrets les avis exprimés dans les délibérations.

² Ces obligations subsistent même après la cessation des rapports de service.

Art. 35 Déposition en justice

¹ Sous réserve de l'article 170 du code de procédure pénale suisse, la collaboratrice ou le collaborateur ne peut déposer en justice en qualité de témoin ou d'expert sur les faits dont elle ou il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions qu'avec l'autorisation écrite du Conseil communal. Cette autorisation est nécessaire même après la cessation des rapports de service.

² L'autorisation ne peut être refusée que si un intérêt public majeur l'exige.

³ Les mêmes règles s'appliquent à la production en justice de pièces officielles et à la remise d'attestations.

Art. 36 Récusation

¹ Lorsqu'un objet traité la ou le concerne directement, la collaboratrice ou le collaborateur doit se récuser.

² Lorsqu'un objet traité intéresse une personne avec laquelle elle ou il se trouve dans un rapport étroit de parenté ou d'alliance, d'obligation ou de dépendance, la collaboratrice ou le collaborateur doit aussi se récuser.

Art. 37 Avantages injustifiés

Il est interdit à la collaboratrice ou au collaborateur d'accepter ou de se faire promettre, pour elle ou lui ou pour autrui, en raison de sa situation, des dons ou autres avantages en relation avec son activité au sein de la commune, soit directement, soit par personne interposée, à l'exception des modestes attentions remises au personnel. Les dispositions pénales sont en outre réservées.

Art. 38 Soins à l'outillage et au matériel

La collaboratrice ou le collaborateur prendra le plus grand soin de l'outillage, du matériel, des véhicules et des autres objets qui lui sont confiés. Elle ou il répond de toute perte ou détérioration résultant de sa négligence ou de l'inobservation des instructions reçues. La mise à

disposition ou le prêt à des tiers n'est pas autorisée.

Art. 39 Occupations accessoires

Autorisation ¹ L'exercice d'une occupation accessoire rémunérée ne peut s'effectuer que sur autorisation écrite du Conseil communal.

Incompatibilité ² La collaboratrice ou le collaborateur ne peut avoir d'occupations accessoires qui porteraient atteinte à sa capacité de travail, seraient incompatibles avec leur situation officielle ou les devoirs de leur charge, ou constitueraient une concurrence inadmissible.

Art. 40 Charges publiques

Information ¹ Avant d'accepter une charge publique non obligatoire, la collaboratrice ou le collaborateur doit aviser de son intention, avant de se porter candidat-e, le Conseil communal qui ne peut s'y opposer que pour des motifs tenant à la bonne marche du service. Sont considérés comme charge publique : membre du parlement cantonal ou d'un tribunal.

Vacances ou congés ² En tenant compte des impératifs liés à la bonne marche du service, la commune accorde à cet effet des heures de congé payées jusqu'à 5 jours ouvrables par année au maximum. Tout congé supplémentaire ne sera pas rémunéré.

Art. 41 Devoirs des supérieurs

Responsabilité ¹ Le collaborateur ou la collaboratrice qui a une responsabilité de conduite de personnel, doit en surveiller l'activité et donner des instructions claires et suffisantes.

Égalité de traitement ² La ou le supérieur-e doit agir avec équité et bienveillance à l'égard de ses subordonné-e-s.

Instructions ³ Elle ou il est responsable des instructions qu'elle ou il donne et du travail du personnel qu'elle ou il dirige.

⁴ Elle ou il veille à l'exécution des dispositions du présent règlement.

Évaluation ⁵ La ou le supérieur-e direct-e a un entretien d'évaluation avec la collaboratrice ou le collaborateur au moins une fois par année. L'entretien se base entre autres sur le cahier des charges de la collaboratrice ou du collaborateur.

Art. 42 Responsabilité civile

La responsabilité des collaboratrices et des collaborateurs est régie par la loi du 16 septembre 1986 sur la responsabilité civile des collectivités publiques et de leurs agent-e-s (LResp).

Art. 43 Formation et perfectionnement

¹ La collaboratrice ou le collaborateur est tenu-e de maintenir ses connaissances au niveau des exigences et de l'évolution des besoins de sa fonction.

² La commune garantit à sa collaboratrice ou à son collaborateur son perfectionnement professionnel, assurant à sa fonction et à son épanouissement personnel les aptitudes requises.

Approbaton ³ La collaboratrice ou le collaborateur désireux-se d'entreprendre une formation doit obtenir l'approbaton formelle du Conseil communal si elle ou s'il entend que les frais soient pris en charge, en tout ou en partie, par

Formation pendant le temps de travail

la commune.

⁴ Les cours ayant un rapport avec l'activité professionnelle peuvent être autorisés pendant les heures de travail, pour autant que la bonne marche du service le permette.

Couverture des frais

⁵ La commune prend en charge les frais de perfectionnement.

Compensation

⁶ Les heures de cours suivies en dehors de l'horaire normal de travail ne donnent, en principe, lieu à aucune compensation sauf s'ils sont obligatoires.

Formation de longue durée

⁷ Pour des formations de longue durée telles que par exemple brevet fédéral, diplôme, IDHEAP, etc..., l'autorisation de suivre des cours, le remboursement des frais ainsi que les autres modalités sont décidés de cas en cas.

⁸ En cas de départ, la commune peut demander le remboursement des frais de formation de longue durée. Le taux de remboursement est réduit de 25% par année complète dès la fin de la formation. La commune règle les cas par convention.

Chap. V : DUREE DU TRAVAIL, HORAIRES, VACANCES, CONGES

Art. 44 Horaires de travail

Durée de travail

¹ Sauf dispositions contraires, la durée normale de travail est de 42 heures par semaine pour tout le personnel communal. En fonction du travail à effectuer, la durée du travail est adaptée sur l'ensemble de l'année.

Consultation

² Le Conseil communal arrête l'horaire de travail après consultation du personnel intéressé.

³ En règle générale, il est garanti au minimum deux samedis et deux dimanches de congé par mois.

⁴ L'horaire des enseignant-e-s des écoles maternelles est établi dans l'annexe du présent règlement.

Art. 45 Pauses

¹ La collaboratrice ou le collaborateur a droit, par demi-journée de travail, à une pause de 10 minutes qui compte comme temps de travail.

² La collaboratrice ou le collaborateur doit en outre interrompre son travail durant au moins 30 minutes entre le matin et l'après-midi. Cette pause ne compte pas comme temps de travail, sauf si la collaboratrice ou le collaborateur est tenu de rester à son poste de travail. Dans ce cas, 30 minutes sont comprises comme temps de travail.

Art. 46 Heures supplémentaires

Besoins

¹ Lorsque les besoins du service l'exigent, toute collaboratrice ou tout collaborateur peut être astreint-e à l'accomplissement d'heures supplémentaires.

Décompte

² L'état des heures supplémentaires est arrêté mensuellement par la ou le supérieur-e hiérarchique sur la base de rapports.

<i>Compensation</i>	³ Ne sont considérées comme heures supplémentaires que celles dépassant l'horaire hebdomadaire contractuel.
<i>Maximum</i>	⁴ La compensation des heures supplémentaires doit s'effectuer le plus rapidement possible selon une planification établie d'entente entre le Conseiller communal responsable et la collaboratrice ou le collaborateur.
<i>Report</i>	⁵ Le maximum des heures supplémentaires ne devra pas dépasser 42 heures à la fin d'un mois pour un taux d'activité de 100%, sauf circonstances exceptionnelles dûment autorisées par le Conseil communal.
<i>Report</i>	⁶ Le report d'heures supplémentaires sur l'année suivante est admis jusqu'à concurrence d'une semaine de travail. Les heures supplémentaires ne seront pas rémunérées et seront compensées autant que possible en congé, à moins que les circonstances ne l'exigent, selon décision du Conseil communal. Chaque heure supplémentaire non compensée donne alors droit à une rétribution égale au salaire horaire.

Art. 47 Travail de nuit, du dimanche et des jours fériés

<i>Majoration</i>	<p>¹ Sauf prescriptions particulières, les heures accomplies la nuit, le dimanche ou un jour férié donnent droit à la majoration suivante :</p> <p>a) 25 % entre 23h00 et 06h00. b) 50 % le dimanche et les jours fériés</p> <p>² La majoration ne vaut que pour les heures effectuées pour le travail de voirie et les droits politiques, à l'exclusion de toute autre tâche.</p>
-------------------	--

Art. 48 Jours fériés

<i>Fixation des fériés</i>	<p>¹ Les jours fériés autres que le dimanche et auxquels la collaboratrice ou le collaborateur a droit sont fixés par l'article 43 du règlement du personnel de l'Etat de Fribourg (RPers).</p> <p>² Les jours fériés complets tombant dans une période de vacances sont repris en congé.</p>
----------------------------	---

Art. 49 Durée des vacances

- ¹ La collaboratrice ou le collaborateur engagé-e à titre provisoire ou définitif a droit chaque année aux vacances suivantes :
- a) 25 jours jusqu'à l'âge de 49 ans révolus
 - b) 28 jours de 50 à 57 ans révolus
 - c) 30 jours dès 58 ans
- ² Le personnel de l'école maternelle fait l'objet de dispositions spéciales.

Art. 50 Calcul des vacances

- ¹ Dans l'année où elle ou il commence ou quitte ses fonctions, la collaboratrice ou le collaborateur n'a droit à des vacances qu'en proportion du temps qu'elle ou il a passé au service de la commune.
- ² Lorsque les absences de la collaboratrice ou du collaborateur, pour cause d'accident ou de maladie, dépassent au total 2 mois par an, elles entraînent une réduction de vacances de 1/12 pour chaque mois d'absence, le premier mois n'étant pas compté. Les dispositions du 2ème alinéa de l'art. 40 concernant l'exercice d'une charge publique sont réservées.

³ Si les vacances sont fractionnées par jours isolés, une des périodes au moins doit, en règle générale, compter 2 semaines consécutives au minimum.

⁴ Les vacances sont prises au cours de l'année civile. Le report d'une année à l'autre n'est admis qu'exceptionnellement. Elles peuvent être échelonnées sur toute l'année, si les besoins du service l'exigent ou le permettent.

⁵ Le Conseil communal tient compte dans toute la mesure du possible des vœux des collaboratrices et des collaborateurs.

Art. 51 Congés spéciaux de brève durée

¹ Il est accordé un congé sans compensation :

- a) de 3 jours en cas de mariage ou enregistrement du partenariat,
- b) de 5 jours en cas de décès d'un conjoint-e, du ou de la partenaire enregistré-e, de la concubine ou du concubin, ou d'un enfant,
- c) de 3 jours en cas de décès du père ou de la mère,
- d) de 1 jour en cas de décès d'un proche (grands-parents, frères, sœurs et beaux-parents),
- e) jusqu'à 5 jours par an sur présentation d'un certificat médical attestant de la nécessité de la présence de la collaboratrice ou du collaborateur en cas de maladie d'un enfant,
- f) du temps nécessaire, jusqu'à 3 jours maximum par cas, pour l'accueil d'un enfant en cas d'adoption,
- g) de 1 jour par année civile en cas de déménagement,
- h) de ½ jour lors d'une inspection militaire ou de la libération du service militaire,
- i) du temps nécessaire pour comparaître devant un juge en qualité de témoin,
- j) du temps nécessaire, en tant que membre du corps des sapeurs-pompiers communal ou intercommunal dont fait partie la commune, pour les exercices, les cours obligatoires et les interventions. Pour les cadres (officiers, sous-officiers et fonctions spécifiques), le Conseil communal décidera de cas en cas du nombre d'heures prises sur le temps de travail. Le temps consacré à une commission ou à une autre tâche n'est pas compté comme temps de travail à la commune. Aucune majoration ne sera comptée pour le travail de nuit, du dimanche et des jours fériés lié à cette activité.

² Ces congés doivent être pris au moment où survient l'événement et ne seront pas remplacés s'ils tombent sur des périodes de vacances ou de jours fériés à l'exception de la lettre j.

³ D'autres congés de brève durée peuvent être accordés par le Conseil communal pour des affaires de familles et pour d'autres motifs ; sauf cas exceptionnels et décisions expresses du Conseil communal, ces congés-là doivent être compensés.

Art. 52 Congés spéciaux de longue durée

¹ Le Conseil communal peut accorder des congés prolongés à la collaboratrice ou au collaborateur qui désire suspendre son activité pour une durée de un à six mois, pour autant que la bonne marche du service n'ait pas à en souffrir. Au-delà d'une durée de six mois, les rapports de service sont rompus, sauf dans des cas particuliers pour lesquels le Conseil communal se prononce.

² Le droit au salaire du bénéficiaire d'un congé prolongé est suspendu. Par contre, le collaborateur ou la collaboratrice restera affilié-e à ses frais à l'assurance maladie, l'assurance accident et l'institution de prévoyance.

Chap. VI : TRAITEMENTS, INDEMNITES DIVERSES ET ASSURANCES

Art. 53 Classement des fonctions

Le Conseil communal range les fonctions dans une catégorie de l'échelle des traitements fixée à l'art. 56, en tenant compte de la nature, des connaissances et des aptitudes qu'elles supposent et des responsabilités qu'elles impliquent.

Art. 54 Modalités

Versement du traitement

¹ Le traitement de la collaboratrice ou du collaborateur est dû par mois civil aussi longtemps qu'elle ou il est au service de la commune. Il est payable à la fin du mois pour le mois en cours.

² Le 13^{ème} salaire est versé semestriellement, à raison de 50 % à la fin du mois de juin et de 50 % à la fin du mois de novembre. Toutefois, lorsque la collaboratrice ou le collaborateur quitte le service de la commune, en cours d'année, le 13^{ème} salaire est versé lors du départ de la collaboratrice ou du collaborateur, proportionnellement à la durée de son activité pour l'année en cours.

Art. 55 Traitement initial

Le traitement initial correspond, en règle générale, au minimum prévu pour la fonction. Toutefois, à l'engagement, le Conseil communal peut fixer le traitement initial à un niveau différent en raison des connaissances spéciales ou de l'activité antérieure de l'employé-e.

Art. 56 Echelle des traitements

Echelle de traitement

¹ L'échelle des traitements est arrêtée par le Conseil communal avec comme base indicative l'échelle de traitements du personnel de l'Etat de Fribourg.

Adaptation de l'échelle

² L'échelle des traitements est adaptée chaque année en tenant compte des éléments suivants :

- évolution de l'indice suisse des prix à la consommation ;
- capacité financière de la commune ;
- évolution de la situation économique et sociale.

Art. 57 Augmentation

Toute augmentation de salaire est traitée sur la base des évaluations personnelles effectuées par le ou la chef-fe de dicastère. La décision finale incombe au Conseil communal.

Art. 58 Service de piquets

Indemnité de piquet

¹ Une indemnité est versée lorsqu'un service de piquet doit être assuré.

² Cette indemnité est déterminée par le Conseil communal.

Gratification

Art. 59 Prime pour ancienneté de service

¹ Une prime pour ancienneté de service, calculée sur traitement mensuel, est octroyée au personnel selon le barème suivant :

- a) après 10 ans de service : CHF 1'000.00 à 100 %
- b) après 15 ans de service : $\frac{1}{4}$ de salaire mensuel
- c) après 20 ans de service : $\frac{1}{2}$ de salaire mensuel
- d) après 25 ans de service : $\frac{3}{4}$ de salaire mensuel
- e) après 30 ans de service et toutes les 5 années ultérieures de service : un salaire mensuel

La prime est versée en même temps que le salaire du mois correspondant à l'anniversaire de service.

² Pour le personnel avec salaire horaire, la fixation du pourcentage de travail est fixée en tenant compte de la moyenne des 12 derniers mois. Le personnel avec un salaire fixe ou un salaire horaire dont le taux d'activité annuel est inférieur à 20% n'a pas droit à la prime pour ancienneté de service.

³ Pour autant que l'organisation du service le permette et dès la 15^{ème} année de service, 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 d'un salaire mensuel entier. Le congé doit être pris dans les douze mois suivant l'accomplissement des années concernées.

⁴ Les années d'apprentissage passées à la commune sont considérées comme années de service. Toutes les années de service sont comptées, même lorsqu'une interruption est survenue.

⁵ En cas de prestation insuffisante d'un collaborateur ou d'une collaboratrice, le Conseil communal peut décider de supprimer ou de réduire la prime.

Art. 60 Indemnité pour véhicule privé et pour repas pris au dehors

Indemnité kilométrique et repas

¹ Une indemnité équitable est allouée à la collaboratrice ou au collaborateur qui est autorisé-e par le Conseil communal à utiliser un véhicule privé pour les besoins du service. Une indemnité est également versée pour les repas pris occasionnellement au dehors.

² Ces indemnités sont fixées dans un règlement établi par le Conseil communal.

Accident avec un véhicule privé

³ Pour les cas d'accident d'une collaboratrice ou d'un collaborateur survenu lors de l'utilisation autorisée d'un véhicule privé pour les besoins du service, la commune prend à sa charge la couverture d'une assurance complémentaire couvrant les risques collision et perte de bonus RC. La collaboratrice ou le collaborateur sera alors indemnisé-e conformément aux conditions générales. Les cas où un tiers doit prendre en charge les dégâts sont réservés.

⁴ Toutefois, une participation de la commune est exclue en cas de faute grave de la collaboratrice ou du collaborateur.

Art. 61 Vêtements de travail

¹ La commune fournit gratuitement les vêtements nécessaires à l'exécution de travaux spéciaux et salissants. Des vêtements spéciaux (manteaux, chapeaux, bottes) doivent être remis, à titre de prêt, au

collaborateur ou à la collaboratrice obligé-e de travailler à l'extérieur par n'importe quel temps.

² Le Conseil communal peut fixer des principes à l'octroi d'autres prestations (vêtements de travail, équipement, etc.)

Art. 62 Allocations pour enfants ou adoption

Le personnel communal reçoit les prestations prévues par la législation cantonale sur les allocations familiales.

Art. 63 Traitement en cas de maladie ou d'accident

Droit au traitement

¹ En cas de maladie ou d'accident entraînant une incapacité totale ou partielle de travail, le collaborateur a droit au versement de son traitement pour une période fixée équitablement, compte tenu de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières. Toutefois, si la maladie ou l'accident survient pendant la première année de service, le droit au versement du traitement est limité à 3 semaines. Au-delà de ces délais, les prescriptions légales en la matière sont strictement appliquées.

Faute grave

² Le Conseil communal peut réduire le droit au versement du traitement lorsque la maladie ou l'accident est dû à une faute grave de la collaboratrice ou du collaborateur. En principe, il s'en tiendra à l'appréciation des assurances.

Art. 64 Congé de maternité

Durée - Principe

¹ En cas de maternité, la collaboratrice a droit à 16 semaines de congé payé. En cas de naissance multiple, la collaboratrice a droit à 20 semaines de congé payé.

² La durée du congé payé est de 12 semaines lorsque la collaboratrice est en première année de service et qu'elle a décidé de ne pas reprendre son activité au terme de son congé.

a) Personnel engagé pour une durée indéterminée

³ Le congé de maternité peut être pris en partie avant et en totalité ou en partie après l'accouchement. Dans tous les cas, la collaboratrice ne peut revenir travailler dans les huit semaines qui suivent l'accouchement.

b) Personnel engagé pour une durée déterminée

⁴ Le congé prend fin au plus tard au terme du contrat. Lorsque la collaboratrice a été engagée pour une durée inférieure à un an, la durée du congé payé de maternité est de huit semaines. Toutefois, lorsque la collaboratrice était déjà enceinte lors de l'engagement, la durée du congé payé de maternité est de quatre semaines.

Art. 65 Congé d'allaitement

Allaitement

La collaboratrice a droit aux congés d'allaitement et permissions résultant de la législation fédérale sur le travail.

Adoption

Art. 66 Congé d'adoption

¹ En cas d'adoption d'un enfant de moins de 12 ans révolus, la collaboratrice a droit à douze semaines de congé payé.

² Le collaborateur peut bénéficier d'un congé payé allant jusqu'à quatre semaines, lorsque les démarches visant à accueillir l'enfant le nécessitent.

Paternité

Art. 67 Congé paternité

¹ Lors de la naissance de son enfant, le collaborateur a droit à un congé payé de paternité de dix jours ouvrables. Le congé est de trois semaines en cas de naissance multiple.

² Le collaborateur doit présenter l'acte de naissance ou une autre pièce officielle pour bénéficier du congé de paternité.

³ 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.

Tâches d'assistance

Art. 68 Congé pour tâches d'assistance

Si la collaboratrice ou le collaborateur a son enfant mineur gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident, elle ou il a droit à un congé payé de 14 semaines au plus.

Art. 69 Traitement en cas de service militaire ou de protection civile

Service obligatoire ordinaire

¹ Pour les périodes de service militaire, de service actif, de service de protection civile accomplies au cours d'une année, le personnel a droit au salaire intégral pendant une durée égale à celle d'un cours de répétition ou de complément, cours de cadre compris.

Service obligatoire supplémentaire

² Pour toutes les autres périodes de service obligatoire, comme par exemple le service d'avancement, la collaboratrice ou le collaborateur reçoit au minimum les prestations de l'assurance perte de gain.

Remboursement

³ En cas de résiliation des rapports de service par la collaboratrice ou le collaborateur dans l'année qui suit l'accomplissement de l'école de recrues ou d'un service d'avancement, la commune se réserve le droit d'exiger le remboursement d'une partie des prestations prévues à l'alinéa 2, en fonction des années de service. Le montant remboursable ne peut pas dépasser la part qui est à la charge de l'employeur.

⁴ Les réductions de traitement prévues à l'alinéa 2 ne sont opérées que pour le temps de service qui excède celui qui est mentionné à l'alinéa 1 ou qui ne coïncide pas avec les vacances.

⁵ Les indemnités versées par les caisses de compensation pour le personnel en service sont acquises à la commune.

Renvoi de service obligatoire

⁶ Si le renvoi ou la suppression d'une période de service militaire est nécessaire à la bonne marche du service, l'employeur prend en charge le paiement de la taxe. En cas de remboursement, cette taxe est restituée à l'employeur.

Chap. VII : ASSURANCES ET PREVOYANCES PROFESSIONNELLES

Art. 70 Assurance contre les accidents

¹ La collaboratrice ou le collaborateur est assuré-e par la commune contre les accidents professionnels et non professionnels et contre la maladie professionnelle conformément à la Loi fédérale sur l'assurance accident. Les primes sont à la charge de la commune.

² La collaboratrice ou le collaborateur engagé-e à titre auxiliaire ou temporaire est également couvert-e par l'assurance accidents conclue en faveur du personnel de la commune.

³ La collaboratrice ou le collaborateur dont l'activité est inférieure à 8 heures par semaine (4 heures pour le personnel de l'école maternelle) s'assure elle-même ou lui-même contre les risques d'accidents non professionnels.

Art. 71 Assurance contre la maladie

¹ La collaboratrice ou le collaborateur s'assure pour les frais de la maladie non-professionnelle conformément à la LAMal. Les primes sont à sa charge.

² La Commune prend à sa charge le 50 % de la prime relative à l'assurance perte de gain en cas de maladie professionnelle et non professionnelle.

Art. 72 Prévoyance professionnelle

Pour autant qu'elle ou il remplisse les conditions légales, la collaboratrice ou le collaborateur est affilié-e, par son employeur, à une institution de prévoyance tenue de respecter au minimum les conditions, en particulier la parité des cotisations, fixées par les diverses lois applicables.

Chap. VIII : Voies de droit

Art. 73 Décisions prises par l'autorité d'engagement

¹ Toute décision prise par l'autorité d'engagement envers un membre du personnel communal peut, dans les trente jours, faire l'objet d'un recours auprès du Préfet.

² Lorsqu'une telle décision émane d'un organe subordonné au Conseil communal ou d'un délégué des tâches communales, l'intéressé-e peut adresser, dans les trente jours, une réclamation au Conseil communal.

Art. 74 Décision du Préfet

¹ Le Préfet statue dans les soixante jours suivant le dépôt du recours.

² Sa décision est sujette à recours conformément au code de procédure et de juridiction administrative. Ce recours peut aussi être interjeté par le Conseil communal.

³ La procédure de recours est régie par le code de procédure et de juridiction administrative.

Chap. IX : DISPOSITIONS FINALES ET TRANSITOIRES

Art. 75 Situations acquises pour l'entrée en vigueur

Le Conseil communal veille au respect des situations acquises en matière de rémunération.

Art. 76 Entrée en vigueur

¹ Le présent règlement, ainsi que son annexe, entre en vigueur le 1^{er} juillet 2021 sous réserve de son approbation par la Direction des institutions, de l'agriculture et des forêts.

² Il abroge toutes dispositions antérieures.

Approuvé par le Conseil communal dans sa séance du 10 mai 2021

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL :

Le Syndic :



Philippe Dubey

La Secrétaire :



Marie-Claude Conus

Approuvé par l'assemblée communale du 21 juin 2021

Le Syndic :



Philippe Dubey

La Secrétaire :



Marie-Claude Conus

21 JUIL. 2021

Approuvé par la Direction des institutions, de l'agriculture et des forêts le.....

Le Conseiller d'Etat, Directeur



Didier Castella

Annexe I au règlement du personnel communal

1. Application

La présente annexe s'applique au personnel enseignant des classes maternelles de la commune d'Ursy.

2. Engagement

Les offres de services sont à adresser à la commune. L'engagement est confirmé par le Conseil communal et se concrétise par la signature d'un contrat.

3. Période d'essai

La durée du temps d'essai est de 6 mois.

Pendant le temps d'essai, l'engagement peut être résilié de part et d'autre un mois à l'avance pour la fin d'un mois.

4. Durée de travail, horaire, effectif

La durée du travail comprend, outre l'horaire de l'enseignement, le temps consacré à la préparation des cours, à la surveillance des élèves durant le temps d'école, aux relations avec les parents d'élèves et aux tâches pédagogiques et administratives liées à la fonction. Les récréations font partie du temps d'école.

L'effectif des classes est régi par le service de l'enfance et de la jeunesse.

5. Travail à temps partiel

L'Autorité communale peut décider que l'enseignement à l'école maternelle soit donné à temps partiel. Dans ce cas, l'horaire hebdomadaire, à savoir le temps d'école, doit compter au moins 10 unités, l'unité étant de 50 minutes.

6. Régime des vacances

Le droit aux vacances des collaboratrices ou collaborateurs est régi par le calendrier communal des vacances scolaires.

En cas de maladie ou accident pendant les vacances, ces dernières ne sont pas suspendues, sauf cas graves.

Sont considérés comme cas graves les maladies ou accidents entraînant une hospitalisation de trois semaines au moins durant la période de vacances.

Dans ces cas, le droit aux vacances de la collaboratrice ou du collaborateur est reporté proportionnellement à la durée de son incapacité ; il n'excèdera toutefois pas quatre semaines. La période des vacances reportées est arrêtée par le Conseil communal, compte tenu des nécessités du service et des souhaits de la collaboratrice ou du collaborateur. La méthode de calcul est calquée sur celle utilisée par les services de l'Etat en faveur des enseignant(e)s de statut de droit public.

Les jours fériés qui tombent sur une période de vacances ne sont aucunement compensés.

7. Congé de maternité

Les vacances de la collaboratrice ne sont pas suspendues lorsqu'elles coïncident avec le congé de maternité.

