

# **Règlement sur le statut du personnel et les traitements de la commune de Péry-La Heutte**

**Le présent règlement doit être pris dans son sens épïcène, ainsi les fonctions énumérées au masculin peuvent être attribuées à un homme ou à une femme**

## Table des matières

RAPPORT DE DROIT .....	3
SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION .....	3
APPRÉCIATION DES PERFORMANCES .....	4
DISPOSITIONS SPÉCIALES .....	5
DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET DISPOSITIONS FINALES .....	6
CERTIFICAT DE DÉPÔT PUBLIC:.....	6
ANNEXE I: CLASSES DE TRAITEMENT . .....	7
ANNEXE II: INDEMNITES; JETONS DE PRESENCE; REMBOURSEMENT DES FRAIS .....	8

## Rapport de droit

1. Champ d'application **Art. 1** <sup>1</sup> Les prescriptions du présent règlement s'appliquent à l'ensemble du personnel de la commune, à l'exception des personnes engagées conformément au droit privé et sous réserve de l'alinéa 2.
- <sup>2</sup> Les dispositions de la législation sur le statut du corps enseignant sont réservées.
- 1.1 Personnel engagé sur la base du droit public **Art. 2** <sup>1</sup> Le personnel de la commune municipale de Péry-La Heutte est engagé par contrat, conformément au droit public.
- <sup>2</sup> Les dispositions du droit cantonal sont applicables aux questions non résolues par le présent règlement.
- Champ d'application des arrêtés du Conseil-exécutif <sup>3</sup> Les arrêtés du Conseil-exécutif en matière de politique du personnel (renchérissement, etc.) s'appliquent aussi au personnel communal.
- 1.2 Personnel engagé sur la base du droit privé **Art. 3** <sup>1</sup> Le personnel auxiliaire y.c. les stagiaires et apprentis est engagé conformément au droit privé.
- <sup>2</sup> Le conseil communal énumère les fonctions soumises au droit privé dans une ordonnance.
- <sup>3</sup> Pour ces fonctions, seules les dispositions contractuelles sont déterminantes, le Code des obligations étant applicable aux questions non prévues par les contrats.
- Délai de congé **Art. 4** <sup>1</sup> Le délai de congé est de trois mois.
- <sup>2</sup> Si c'est la commune qui rompt les rapports de travail, elle doit le faire sous la forme d'une décision motivée. La personne concernée doit être entendue auparavant.

## Système de rémunération

- Principe **Art. 5** <sup>1</sup> Chaque poste est affecté à une classe de traitement (voir ann.I).
- <sup>2</sup> Chaque classe de traitement comprend 80 échelons de traitement et douze échelons préparatoires.
- <sup>3</sup> La progression dépend du résultat de l'évaluation annuelle. Ce résultat s'exprime comme suit:
- les exigences et les objectifs convenus sont nettement dépassés sous tous leurs aspects essentiels;
  - les exigences sont remplies et les objectifs convenus sont atteints et, dans des domaines importants, dépassés;
  - exigences sont remplies et les objectifs convenus sont atteints;
  - les exigences sont partiellement remplies et les objectifs convenus sont partiellement atteints;
  - dans des domaines importants, les exigences ne sont pas remplies ou les objectifs convenus ne sont pas atteints.

Progression du traitement	<p><b>Art. 6</b> <sup>1</sup> La progression au sein d'une classe de traitement se fait chaque année par l'imputation d'échelons de traitement.</p> <p><sup>2</sup> Cette progression dépend de l'expérience acquise, ainsi que des performances individuelles et du comportement.</p>
Procédure	<p><b>Art. 7</b> <sup>1</sup> Jusqu'au 48<sup>e</sup> échelon, le traitement progresse chaque année d'un échelon si les exigences sont remplies et si les objectifs convenus sont atteints (composant expérience).</p> <p>a) Il peut être accordé jusqu'à deux échelon(s) supplémentaire(s) si les exigences sont remplies et si les objectifs convenus sont atteints et, dans des domaines importants, dépassés.</p> <p>b) Jusqu'à quatre échelons supplémentaires peuvent être accordés si les exigences et les objectifs convenus sont nettement dépassés sous tous leurs aspects essentiels.</p> <p><sup>2</sup> De l'échelon 49 à l'échelon 68,</p> <p>a) Jusqu'à quatre) échelons supplémentaires au maximum peuvent être accordés si les exigences sont remplies et si les objectifs convenus sont atteints et, dans des domaines importants, dépassés;</p> <p>b) Jusqu'à six échelons supplémentaires au maximum peuvent être accordés si les exigences et les objectifs convenus sont nettement dépassés sous tous leurs aspects essentiels.</p> <p><sup>3</sup> De l'échelon 69 à l'échelon 80, jusqu'à six échelons supplémentaires au maximum peuvent être accordés si les exigences et les objectifs convenus sont nettement dépassés sous tous leurs aspects essentiels.</p>
Rétrogradation	<p><b>Art. 8</b> <sup>1</sup> Lorsque, dans des domaines importants, les exigences ne sont pas remplies ou les objectifs convenus ne sont pas atteints deux années de suite, le traitement peut être réduit de deux échelons au maximum l'année qui suit la deuxième évaluation.</p> <p><sup>2</sup> Le traitement ne peut pas être réduit en dessous du niveau du traitement de base (minimum de la classe de traitement).</p>
Prise en considération des finances communales	<p><b>Art. 9</b> Si la commune se trouve dans une situation financière difficile, le conseil communal peut, en fonction de la conjoncture, ainsi que de l'évolution des traitements dans le secteur public et dans l'économie privée, renoncer à garantir l'imputation d'échelons, entièrement ou en partie.</p>

## Appréciation des performances

Organigramme / Postes de cadres	<p><b>Art. 10</b> <sup>1</sup> Le conseil communal fixe l'ordre hiérarchique dans un organigramme.</p> <p><sup>2</sup> Les membres du personnel sont directement soumis au conseil communal.</p>
---------------------------------	--

Cadres	<p><b>Art. 11<sup>1</sup></b> Le secrétaire ainsi que le conseiller communal supérieur hiérarchique sont responsables de l'appréciation des performances du personnel</p> <p><sup>2</sup> Ils procèdent comme suit:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) entretien individuel d'appréciation avec l'aide d'un formulaire prédéfini</li><li>b) communication de l'appréciation des performances et de la modification consécutive du traitement aux personnes concernées, qui ont alors la possibilité de prendre position;</li><li>c) présentation de leurs conclusions au conseil communal pour décision.</li></ul>
Notification/Voies de droit	<p><b>Art. 12<sup>1</sup></b> La décision du conseil communal doit être communiquée à la personne concernée.</p> <p><sup>2</sup> Après avoir été informée de la décision du conseil communal, la personne concernée a dix jours pour demander une décision susceptible de recours.</p> <p><sup>3</sup> La personne concernée peut attaquer la décision dans les 30 jours à compter de sa notification en déposant un recours devant le préfet.</p>
Performances extraordinaires	<p><b>Art. 13</b> Le conseil communal peut récompenser une performance extraordinaire par une prime unique</p>

## Dispositions spéciales

Evaluation des postes de travail	<p><b>Art. 14</b> Le conseil communal fait procéder à une nouvelle évaluation des postes de travail si le volume de travail subit une modification considérable.</p>
Diagramme des fonctions	<p><b>Art. 15</b> Le conseil communal fixe les compétences des différentes fonctions dans un diagramme.</p>
Mise au concours	<p><b>Art. 16</b> La commune met les postes vacants au concours.</p>
Assurance-accidents	<p><b>Art. 17</b> La commune assure le personnel contre les suites d'accidents professionnels et non professionnels conformément à la loi fédérale sur les accidents (LAA).</p>
Caisse de pension	<p><b>Art. 18<sup>1</sup></b> La commune assure le personnel contre les conséquences économiques de l'invalidité, de l'âge ou du décès, conformément à la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP) et aux dispositions communales spéciales.</p>
Indemnités de départ et droit à des rentes	<p><sup>2</sup> Les dispositions du droit cantonal sur les indemnités de départ et les rentes spéciales (art. 32 et 33 LPers) ne s'appliquent pas à la commune.</p>
Jetons de présence	<p><b>Art. 19</b> Le personnel a droit à des jetons de présence lorsque la séance n'est pas considérée comme temps de travail.</p>

Indemnité annuelle,  
remboursement de frais

**Art. 20** Les diverses indemnités et le remboursement des frais sont réglés dans l'annexe II.

## Dispositions transitoires et dispositions finales

Entrée en vigueur

**Art. 22** <sup>1</sup> Le présent règlement et ses annexes I et II entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

<sup>2</sup> Il abroge toutes les dispositions antérieures de la commune de Péry-La Heutte

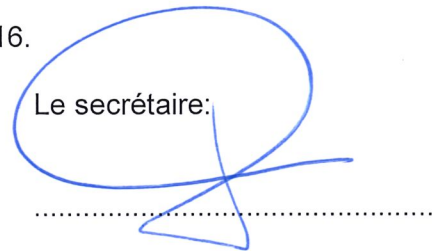
Ainsi délibéré et arrêté par l'assemblée du 5 décembre 2016.

Le maire :



.....

Le secrétaire:



.....

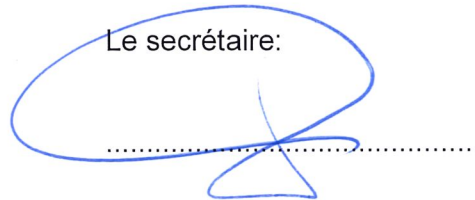
## Certificat de dépôt public:

Le secrétaire a déposé publiquement le présent règlement au secrétariat communal du 03.11.2016 au 04.12.2016 (30 jours avant l'assemblée appelée à en délibérer). Il a fait publier le dépôt public dans le n° 41 du 3.11.2016 de la feuille officielle d'avis.

Lieu et date

Péry, le 5 décembre 2016

Le secrétaire:



.....