

# **COMMUNE MUNICIPALE DE SAUGE**



## **Règlement sur le statut du personnel et les traitements**

Janvier 2022

## Table des matières

<b>RAPPORT DE DROIT .....</b>	<b>3</b>
<b>SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION.....</b>	<b>3</b>
<b>APPRÉCIATION DES PERFORMANCES .....</b>	<b>4</b>
<b>DISPOSITIONS SPÉCIALES .....</b>	<b>5</b>
<b>DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET DISPOSITIONS FINALES .....</b>	<b>6</b>
<b>ANNEXE I .....</b>	<b>8</b>
<b>ANNEXE II .....</b>	<b>9</b>
1. MEMBRES DES AUTORITÉS .....	9
2. EMPLOYÉS.....	9
3. INDEMNITÉS JOURNALIÈRES, JETONS DE PRÉSENCE ET REMBOURSEMENT DE FRAIS .....	10
<b>CERTIFICAT DE DÉPÔT PUBLIC:.....</b>	<b>12</b>

## 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.
- 1.1 Personnel engagé sur la base du droit privé **Art. 2** <sup>1</sup> Le personnel de la commune municipale de Sauge est engagé par contrat, conformément au droit privé (RO article 20).
- <sup>2</sup> Les dispositions du droit cantonal sont applicables aux questions non résolues par le présent règlement.
- 1.2 Personnel auxiliaire engagé sur la base du droit privé **Art. 3** <sup>1</sup> Le personnel auxiliaire est engagé conformément au droit privé.
- <sup>2</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 d'un mois la première année et de trois mois dès la deuxième année et se termine toujours à la fin d'un 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 annexe I).
- <sup>2</sup> Chaque classe de traitement se compose du traitement de base de 100 pour cent et de 80 échelons de traitement. Au sein d'une classe de traitement, l'évolution par rapport au traitement de base est échelonnée de la manière suivante :
- a) 20 échelons de 1,0 pour cent chacun,
  - b) 40 échelons de 0,75 pour cent chacun,
  - c) 20 échelons de 0,5 pour cent chacun.
- Le traitement de base est précédé de six échelons de départ qui représentent chacun 1,5 pour cent de ce dernier.
- <sup>3</sup> La progression dépend du résultat de l'évaluation annuelle. Ce résultat s'exprime comme suit :
- a) les exigences et les objectifs convenus sont nettement dépassés sous tous leurs aspects essentiels;
  - b) les exigences sont remplies et les objectifs convenus sont atteints et, dans des domaines importants, dépassés;
  - c) exigences sont remplies et les objectifs convenus sont atteints;
  - d) les exigences sont partiellement remplies et les objectifs convenus sont partiellement atteints;

- e) dans des domaines importants, les exigences ne sont pas remplies ou les objectifs convenus ne sont pas atteints.

Progression du traitement

**Art. 6** <sup>1</sup> La progression au sein d'une classe de traitement se fait chaque année par l'imputation d'échelons de traitement.

<sup>2</sup> Cette progression dépend de l'expérience acquise, ainsi que des performances individuelles et du comportement.

Procédure

**Art. 7** <sup>1</sup> Jusqu'au 48<sup>e</sup> échelon, le traitement progresse chaque année de deux échelons si les exigences sont remplies et si les objectifs convenus sont atteints (composant expérience).

- a) Il peut être accordé deux échelons supplémentaires si les exigences sont remplies et si les objectifs convenus sont atteints et, dans des domaines importants, dépassés.
- b) Quatre échelons supplémentaires peuvent être accordés si les exigences et les objectifs convenus sont nettement dépassés sous tous leurs aspects essentiels.

<sup>2</sup> De l'échelon 49 à l'échelon 68,

- a) 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;
- b) six échelons supplémentaires au maximum peuvent être accordés si les exigences et les objectifs convenus sont nettement dépassés sous tous leurs aspects essentiels.

<sup>3</sup> De l'échelon 69 à l'échelon 80, six échelons supplémentaires au maximum peuvent être accordés si les exigences et les objectifs convenus sont nettement dépassés sous tous leurs aspects essentiels.

Rétrogradation

**Art. 8** <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 quatre échelons au maximum l'année qui suit la deuxième évaluation.

<sup>2</sup> Le traitement ne peut pas être réduit en dessous du niveau du traitement de base (minimum de la classe de traitement).

Prise en considération des finances communales

**Art. 9** 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.

## Appréciation des performances

Organigramme / Postes de cadres

**Art. 10** <sup>1</sup> Le conseil municipal fixe l'ordre hiérarchique dans un organigramme.

<sup>2</sup> Les membres du personnel directement soumis au conseil municipal constituent les cadres de la commune.

Cadres	<p><b>Art. 11</b> <sup>1</sup> Deux conseillers municipaux désignés par le conseil municipal sont responsables de l'appréciation des performances des cadres.</p> <p><sup>2</sup> Ils procèdent comme suit:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) entretien individuel d'appréciation avec les cadres;</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 municipal pour décision.</li></ul>
Autres postes	<p><b>Art. 12</b> <sup>1</sup> Chaque cadre est responsable de l'appréciation des performances des personnes qui lui sont subordonnées.</p> <p><sup>2</sup> La procédure exposée à l'article 11, 2<sup>e</sup> alinéa s'applique par analogie.</p>
Notification/Voies de droit	<p><b>Art. 13</b> <sup>1</sup> La décision du conseil municipal doit être communiquée à la personne concernée.</p> <p><sup>2</sup> Après avoir été informée de la décision du conseil municipal, 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. 14</b> Le conseil municipal peut récompenser une performance extraordinaire par une prime unique qui ne peut excéder un salaire mensuel brut. Cette prime unique n'est pas assujettie à la caisse de pension (art. 85 al. 4 OPers).</p>

## Dispositions spéciales

Evaluation des postes de travail	<p><b>Art. 15</b> Le conseil municipal fait procéder à une nouvelle évaluation des postes de travail si le volume de travail subit une modification considérable.</p>
Mise au concours	<p><b>Art. 16</b> La commune procède par une mise au concours ouverte des postes vacants à partir de 40% de taux d'occupation.</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), la totalité des primes est à sa charge.</p>
Assurance d'indemnités journalières	<p><b>Art. 18</b> Si la commune conclut une assurance d'indemnités journalières, la totalité des primes est à sa charge.</p>

Caisse de pension	<b>Art. 19</b> <sup>1</sup> 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.
Indemnités de départ et droit à des rentes	<sup>2</sup> En cas de licenciement non fautif au sens de la LPers d'un membre du personnel âgé d'au moins 50 ans, une indemnité de départ, dont le conseil municipal fixe le montant, doit être versée. Le montant ne doit pas être supérieur à celui du salaire de la personne concernée pour huit mois.  <sup>3</sup> Le conseil municipal fixe le montant de l'indemnité en fonction de l'âge et de l'ancienneté de service de la personne concernée.  <sup>4</sup> Si la personne concernée a droit à une prestation financière de l'institution de prévoyance de la commune, le versement d'une indemnité de départ est exclu.
Jetons de présence	<b>Art. 20</b> Le personnel a droit à des jetons de présence lorsque la séance n'est pas considérée comme temps de travail.
Indemnité annuelle, remboursement de frais	<b>Art. 21</b> Les diverses indemnités et le remboursement des frais sont réglés dans l'annexe II.

## Dispositions transitoires et dispositions finales

Entrée en vigueur	<b>Art. 22</b> <sup>1</sup> Le présent règlement et ses annexes I et II entrent en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2022.  <sup>2</sup> Il abroge toutes les dispositions qui lui seraient contraires.
-------------------	--

## Approbation par l'assemblée municipale

Ainsi délibéré et adopté lors de l'assemblée municipale du 25 novembre 2021.

Le Président des Assemblées :

La secrétaire des Assemblées:

.....  
David Joye

.....  
Montserrat Dubey

## Remarques contraignantes

1. Les montants s'entendent bruts.
2. Le forfait de fonction correspond aux risques et à la charge de travail de la fonction d'élu. Il comprend la mise à disposition d'une infrastructure de base comme par ex. un bureau, outils de télécommunication, matériel informatique de base autre que la tablette fournie par la commune, matériel pour prendre des notes, impression de documents pour une préparation personnelle, engagement inférieur à 15 minutes en faveur de la commune (contact téléphonique, ), .... etc
3. Pour des travaux spécifiques (groupe de travail, mandat particulier du conseil municipal, travail de préparation pour un dossier spécifique, etc...., le conseiller municipal note ses vacations en respectant une parfaite loyauté vis-à-vis de la commune.
4. Les travaux spéciaux sur mandat du conseil municipal ou en relation direct avec la gestion du dicastère sont rétribués selon l'annexe II de ce règlement chiffre 3.3.
5. L'indemnité de départ des conseillers municipaux sortants se monte à :
  - CHF 300.- par année de législature comme conseiller municipal au prorata temporis
  - CHF 400.- par année de mairie au prorata temporis
6. Le président de commission peut noter ses vacations pour la préparation des séances ou pour un travail spécifique en lien avec la commission.
7. Le cas échéant (abus ou manque de clarté), le maire a le pouvoir de procéder à des corrections sur les décomptes de frais, ceci en accord avec le conseiller municipal concerné. La voie de recours du conseiller municipal est la Préfecture.
8. Le président d'une commission ne convoque ses membres uniquement selon les besoins réels, les règles sont fixées à l'art. 31 de l'Oo de la commune de Sauge.
9. Chaque conseiller communal transmet à la fin du mois de novembre de l'année en cours, son décompte d'heures et de frais.

## Annexe I

### Commune municipale de Sauge

Classes de traitement

Les classes de traitement suivantes sont attribuées aux différentes fonctions :

	<b>Fonction</b>	<b>Classe</b>
a)*	secrétaire municipale	20
b)*	administrateur des finances	18
c)	exploitant des installations d'eau / fontainier	15
d)	collaborateur/trice spécialisé-e	14
e)	employé(e) d'administration ( I – V )	7 à 12
f)	voyer ( I,II et III )	8 à 12
g)	suppléant-e exploitant-e des installations d'eau	12
h)	concierge	8 à 10
	*Si les deux postes sont cumulés	20

## Annexe II

Indemnités annuelles, jetons de présence, remboursement des frais

### 1. Membres des autorités

	<u>Fonction</u>	<u>Indemnité annuelle</u>	<u>Indemnité horaire</u>
1.1	<u>Conseil municipal</u>		
1.1.1	président / présidente	CHF 12'500 frs	CHF 30
1.1.2	vice-président / vice-présidente	CHF 2'500 frs	CHF 30
1.1.3	membres	CHF 500 frs	CHF 30
1.1.4	jetons de présence et remboursement de frais selon chiffres 3.1 et 3.2		
1.1.5	indemnités pour tâches spéciales selon chiffre 3.3		
1.2	<u>Bureau de vote</u>		
	dépouillement lors d'élections au Conseil national et au Grand Conseil et d'élections communales par les membres du conseil municipal	Forfait CHF 250	
	Dépouillement lors des votations cantonales et fédérales ordinaires	Forfait CHF 10	
1.3	<u>Délégués</u>		
	jetons de présence et remboursement de frais selon chiffres 3.1 et 3.2		

### 2. Employés

	<u>Fonction</u>	<u>Indemnité annuelle**</u>	<u>Indemnité horaire **</u>
2.1	<u>Indemnités horaires</u>		
2.1.1	fontainier / fontainière auxiliaire		CHF 30.-
2.1.2	huissier / huissière		CHF 30.-
2.1.3	préposé / préposée de l'office communal de la culture des champs		CHF 30.-
2.1.4	autres titulaires de fonctions communales		CHF 30.-
2.1.5	cantonnier / cantonnière auxiliaire		CHF 30.-

2.2	<u>Indemnités pour personnel temporaire au statut d'étudiant</u>	
2.2.1	Personne âgée entre 16 et 18 ans	CHF 20.-
2.2.2	Personne âgée de plus de 18 ans	CHF 25.-
	<u>Mandat spécial</u>	
2.3	Selon qualification du personnel mandaté	CHF 25.- à 35.-

### **3. Indemnités journalières, jetons de présence et remboursement de frais**

3.1	<u>Indemnités journalières et jetons de présence</u> Membres du conseil municipal, des commissions permanentes et des commissions non permanentes, délégués communaux / déléguées communales, employés / employées, fonctionnaires	
	a) séance d'une journée entière (à partir de 5 h.) <sup>1/2</sup>	CHF 250 .-
	b) séance d'une demi-journée (au moins 3 h.) <sup>1/2</sup>	CHF 120 .-
	c) séances en soirée	
	– conseil communal <sup>2/3</sup>	CHF 100 .-
	– commissions, délégués, déléguées <sup>1/2</sup>	CHF 100.-
	– assemblées municipales	CHF 100.-
	– secrétariat des commissions y compris rédaction procès-verbal <sup>1/2</sup>	CHF 150.-
	d) cours de formation dans le cadre de la fonction de conseiller municipal / membre d'une commission <i>max. indemnité selon lettre a et b</i>	CHF 30.-
	<sup>1</sup> Si pas déjà indemnisé par une autre instance	
	<sup>2</sup> Y compris temps de déplacement	
	<sup>3</sup> Y compris préparation séance	
3.2	<u>Frais de déplacement</u> Billet de train en 2e classe ou 0.70 franc par kilomètre parcouru en voiture. Les transports publics doivent être utilisés lorsque c'est possible.	
3.3	<u>Mandats particuliers</u> Lorsqu'ils accomplissent des tâches qui ne sont pas indemnisées par des jetons de présence selon le chiffre 3.1, les membres du conseil communal, des commissions permanentes et des commissions non permanentes (à l'exclusion du personnel administratif de la commune) perçoivent une indemnité identique à celle d'autres titulaires de fonctions communales selon le chiffre 2.1.4.	
3.4	<u>Frais de repas pris à l'extérieur / hôtel</u> Selon frais effectifs, maximum CHF 40.- par repas ou maximum CHF 60.- par jour tout compris. Hôtel selon frais effectif.	

Sont compris dans les montants indiqués:

10,64 pour cent pour les vacances (25 jours)

8,33 pour cent pour le 13<sup>e</sup> salaire

3,077 pour cent pour les jours fériés

Le détail de l'indemnité horaire ou annuelle est à soumettre au moins une fois par année à l'employé(e).

L'allocation familiale et l'allocation d'entretien sont, le cas échéant, dues en sus. L'allocation d'entretien est versée proportionnellement au degré d'occupation.

**Certificat de dépôt public:**

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

Lieu et date

La secrétaire:

Plagne, le

.....

