



COMMUNE DE COTTENS / FR

REGLEMENT DU PERSONNEL COMMUNAL

L'Assemblée communale de COTTENS / FR

Vu :

- La loi du 25 septembre 1980 sur les Communes
- Le règlement du 28 décembre 1981 d'exécution de la loi sur les communes

adopte le règlement du personnel communal suivant :

CHAPITRE I : GENERALITES

Article 1 : **Objet**

¹ Le présent règlement régit les rapports de travail, de droit public, du personnel communal, ci-après le collaborateur.

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

Article 2 : **Champ d'application**

Le présent règlement s'applique à toutes les personnes engagées au service de la Commune et ce dès la date de son entrée en service, à l'exception des personnes soumises à un régime particulier en vertu du droit cantonal ou fédéral.

CHAPITRE II : ENGAGEMENT ET RECONNAISSANCE OFFICIELLE

Article 3 : **Mise au concours publique**

Tout engagement doit être précédé d'une mise au concours sur la base d'un cahier des charges, à l'exception des postes temporaires.

Article 4 : **Engagement**

Le collaborateur, qu'il ait une occupation à plein temps, partielle ou temporaire, est engagé par le Conseil communal, selon les dispositions légales.

Article 5 : Examen médical

L'engagement peut être subordonné aux résultats de l'examen médical ordonné par le Conseil communal. Le candidat peut être engagé 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.

Article 6 : Période d'essai et reconnaissance officielle

- ¹ Le collaborateur est engagé à l'essai pour une période de trois mois au maximum. Pendant le temps d'essai, l'engagement peut être résilié de part et d'autre, moyennant un préavis écrit de 7 jours pour la fin d'une semaine.
- ² Le collaborateur reçoit dès son entrée en service un exemplaire du présent règlement accompagné d'un cahier des charges et des règlements relatifs à la caisse de retraite.
- ³ Avant la fin de la période probatoire, 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 par écrit à l'employé.

CHAPITRE III : FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL

Article 7 : Contrat de durée déterminée

Le contrat de durée déterminée prend fin de plein droit au terme fixé par le contrat. Le renouvellement du contrat nécessite un accord exprès des parties.

Article 8 : Contrat de durée indéterminée

Le contrat de durée indéterminée est résiliable dans un délai de trois mois pour la fin d'un mois.

Article 9 : Démission

Le collaborateur engagé peut résilier son contrat de travail, par l'envoi d'un pli recommandé au Conseil communal, moyennant le respect du délai de résiliation de trois mois pour la fin d'un mois. Toutefois, si les exigences du service ne s'y opposent pas, le Conseil communal peut accepter une démission donnée pour un temps plus court.

Article 10 : Résiliation du contrat de travail par l'employeur pour des motifs liés aux aptitudes ou au comportement

- ¹ Lorsque 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 trois mois à l'avance pour la fin d'un mois. Pendant la période probatoire, le délai de résiliation est de 7 jours pour la fin d'une semaine pour l'ensemble du personnel.
- ² Les motifs de la résiliation sont attestés dans le cadre d'une évaluation des prestations semblable à celle de l'article 6 al.3.
- ³ Lorsque la résiliation est motivée par le comportement du collaborateur, elle doit précéder d'un avertissement écrit de la part du Conseil communal ayant donné la possibilité au collaborateur de s'amender.

Article 11 : Renvoi pour de justes motifs

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 avec effet immédiat

Article 12 : 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 services lorsque sa durée dépasse 360 jours complets ou partiels d'absences dans une période de 540 jours consécutifs. L'autorité d'engagement peut réengager le collaborateur soit dès la cessation des rapports de services, soit de manière différée.

Article 13 : Retraite

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

CHAPITRE IV : DEVOIRS ET DROITS DES COLLABORATEURS

Article 14 : Exercice de la fonction

- ¹ Le collaborateur est tenu 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 Il a le devoir de signaler immédiatement au Conseiller communal responsable tout incident ou dommage survenu dans l'exercice de la fonction, touchant la Commune ou un tiers.
- ³ Il doit tout son temps à sa fonction, dans les limites de son horaire de travail.
- ⁴ S'il fait l'objet d'une poursuite pénale, il a le devoir d'en informer le Conseil communal, à moins que l'infraction reprochée ne soit sans aucun rapport avec la fonction exercée.

Article 15 : Attitude

- ¹ Le collaborateur doit avoir une attitude digne de la confiance et de la considération qu'exige sa fonction.
- ² Il a le devoir d'être disponible et courtois avec le public ainsi qu'avec ses subordonnés, collègues et supérieurs.

Article 16 : Collaboration

Les collaborateurs sont tenus de s'entraider et de se remplacer dans leur service, même s'ils n'en sont pas spécialement requis. Une décision de remplacement interne ne doit pas être prise sans entretien préalable avec le collaborateur.

Article 17 : Conduite pendant le travail

La consommation des boissons alcoolisées et tout autre produit ayant une influence sur le comportement durant les heures de travail est formellement interdite.

Article 18 : Absence et arrivée tardive

- ¹ Le collaborateur empêché de se rendre au travail doit indiquer les motifs sans retard au Conseiller communal responsable et à l'administration communale.
- ² Les collaborateurs sont tenus de respecter les horaires de travail. En cas de maladie de plus de 3 jours, un certificat médical doit être produit.

Article 19 : Domicile

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

Article 20 : Secret de fonction

- ¹ Le collaborateur est tenu de ne pas communiquer à des tiers les faits et documents dont 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 cessation des rapports de service.
- ³ Seul le Conseil communal peut délier le collaborateur du secret de fonction.

Article 21 : Avantages injustifiés

Il est interdit au collaborateur d'accepter ou de se faire promettre, pour 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, jusqu'à Frs. 50.–. Les dispositions pénales sont en outre réservées.

Article 22 : Soins à l'outillage et au matériel

Le collaborateur doit prendre le plus grand soin de l'outillage, du matériel, des véhicules et des autres objets qui lui sont confiés. Il répond de toute perte ou détérioration résultant de sa négligence ou de l'inobservation des instructions reçues.

Article 23 : Occupations accessoires

- ¹ L'exercice d'une occupation accessoire rémunérée ne peut s'effectuer que sur autorisation écrite du Conseil communal.
- ² 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.

Article 24 : Charges publiques

- ¹ Avant d'accepter une charge publique non obligatoire, le collaborateur doit aviser de son intention, avant de se porter candidat, le Conseil communal qui ne peut s'y opposer que pour des motifs tenant à la bonne marche du service.
- ² Les jours d'absence ne sont pas payés.

- ³ Le collaborateur n'a pas droit au remplacement des jours de vacances ou de congé qu'il consacre à sa charge publique.

Article 25 : Devoirs des supérieurs

- ¹ Le collaborateur qui a une responsabilité de conduite de personnel, doit en surveiller l'activité et donner des instructions claires et suffisantes.
- ² Le supérieur doit agir avec équité et bienveillance à l'égard de ses subordonnés.
- ³ Il est responsable des instructions qu'il donne et du travail du personnel qu'il dirige.
- ⁴ Il veille à l'exécution des dispositions du présent règlement.
- ⁵ Le Conseiller responsable du personnel a un entretien d'évaluation avec le collaborateur au moins une fois par année. L'entretien se base entre autres sur le cahier des charges du collaborateur.

Article 26 : Formation et perfectionnement

- ¹ Le collaborateur est tenu de maintenir ses connaissances au niveau des exigences et de l'évolution des besoins de sa fonction
- ² La Commune garantit à son collaborateur son perfectionnement professionnel, assurant à sa fonction et à son épanouissement personnel les aptitudes requises.
- ³ Le collaborateur désireux d'entreprendre une formation doit obtenir l'approbation formelle du Conseil communal s'il entend que les frais soient pris en charge, en tout ou en partie, par 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.
- ⁵ La Commune prend en charge les frais de perfectionnement décidés par le Conseil communal.
- 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.
- ⁷ Pour des formations de longue durée telles que par exemple brevet fédéral, diplôme fédéral, IDHEAP, etc., l'autorisation de suivre des cours et le remboursement des frais 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 33,3% par année complète d'activité dès la fin de la formation. La Commune peut régler les cas par convention.

CHAPITRE V : DUREE DU TRAVAIL, HORAIRES, VACANCES, CONGES

Article 27 : Horaires de travail

- ¹ Le temps de travail est de 42 heures par semaine. Le Conseil communal fixe l'horaire de travail du personnel. Il tient compte à cet égard des prescriptions fédérales et cantonales sur la durée du travail applicables aux contrats de travail.
- ² Un rapport mensuel des heures de travail, si possible par dicastère sera remis en début de chaque mois au Conseil communal responsable du personnel.

Article 28 : Heures supplémentaires

- ¹ Le collaborateur est tenu d'accomplir les heures supplémentaires de travail que peuvent occasionnellement exiger les besoins du service.
- ² Les heures doivent être compensées dans les 12 mois par des congés. Un décompte sera établi mensuellement sur la base des rapports, visés par le Conseiller communal responsable du personnel.
- ³ Le Conseil communal fixe les modalités de détail.

Article 29 : Jours fériés

- ¹ Les jours fériés autres que le dimanche et auxquels le collaborateur a droit sont fixés par l'article 43 RPers.
- ² Les jours fériés complets tombant dans une période de vacances sont repris en congé.
- ³ La veille des jours fériés, la cessation du travail est avancée d'une heure, sous réserve de dispositions spéciales prises par le Conseil communal.

Article 30 : Durée des vacances

Le collaborateur engagé a droit chaque année aux vacances suivantes :

- a) 25 jours jusqu'à 49 ans révolus ;
- b) 28 jours de 50 à 57 ans révolus ;
- c) 30 jours dès 58 ans

Article 31 : Calcul des vacances

- ¹ Lorsque les absences 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.
- ² Si les vacances sont fractionnées par jours isolés, une des périodes doit compter 2 semaines consécutives au minimum et doivent être annoncées avant fin mars.
- ³ Les dates des vacances sont fixées selon les besoins inhérents à sa fonction et d'entente avec l'employeur.
- ⁴ Le personnel entrant au service de la Commune ou la quittant dans le courant de l'année a droit à des vacances proportionnées.
- ⁵ Les vacances doivent être prises dans l'année civile à laquelle elles se rapportent. Si le total des vacances n'a pas été pris dans l'année, le solde devra être pris jusqu'à fin avril de l'année suivante.
- ⁶ Les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres bonifications.

Article 32 : Congés spéciaux de brève durée

Il est accordé un congé sans compensation :

- a) de 3 jours en cas de mariage
- b) de 5 jours en cas de décès d'un conjoint-e, concubin-e, ou d'un enfant
- c) de 3 jours en cas de décès du père ou de la mère
- d) de 2 jours en cas de décès d'un proche (frères, sœurs)
- e) de 1 jours en cas de décès d'un proche (grands-parents, beaux-parents)

- f) de ½ jour à 1 jour suivant l'éloignement pour les obsèques d'un autre membre de la parenté, d'un-e collègue de travail ou d'une autre personne avec laquelle le collaborateur a eu des relations étroites
- g) jusqu'à 5 jours par an sur présentation d'un certificat médical attestant de la nécessité de la présence du collaborateur en cas de maladie d'un enfant
- h) de 2 jours en cas de naissance d'enfants et du temps nécessaire, jusqu'à 2 jours maximum, pour l'accueil d'un enfant en cas d'adoption
- i) de 1 jour en cas de mariage de fils ou fille
- j) de 1 jour en cas de déménagement
- k) de 1 jour lors de la libération du service militaire
- l) du temps nécessaire pour comparaître devant un juge en qualité de témoin, effectuer du service de pompier en cas de sinistre
- m) le temps nécessaire pour les consultations médicales, lesquelles doivent toutefois être prises dans la mesure du possible en dehors des heures de travail
- n) dans d'autres cas, selon décision du Conseil communal

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

CHAPITRE VI : TRAITEMENTS, INDEMNITES DIVERSES ET ASSURANCES

Article 33 : Fonctions

Le Conseil communal fixe le traitement en tenant compte de la nature, des connaissances et des aptitudes que la fonction suppose et des responsabilités qu'elle implique.

Article 34 : Modalités

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

Article 35 : 13^{ème} salaire

Le traitement annuel est versé en 13 mensualités. Le 13^{ème} salaire est alloué à raison de 50% à la fin des mois de juin et novembre.

Article 36 : Augmentation

Toute augmentation de salaire est traitée sur la base des évaluations personnelles effectuées par le Conseiller communal responsable du personnel. La décision finale incombe au Conseil communal.

Article 37 : Récompense

Le Conseil communal peut accorder une récompense, dont il fixe le montant, au collaborateur dont l'initiative, le travail ou la suggestion permet d'éviter un accident ou des dommages, d'améliorer notablement le rendement d'un service ou rend à la Commune un service d'une valeur exceptionnelle.

Article 38 : Fidélité

La prime de fidélité est récompensée de la manière suivante :

1 10 années de service	1 salaire mensuel + 3 jours de vacances supplémentaires
20 années de service	1 salaire mensuel + 3 jours de vacances supplémentaires
30 années de service	1 salaire mensuel + 3 jours de vacances supplémentaires

40 années de service 1 salaire mensuel + 3 jours de vacances supplémentaires

(sans la part au 13^{ème} salaire)

- ² le taux d'activité pendant le mois de paiement est déterminant pour le calcul aussi bien pour le salaire mensuel que pour les jours de vacances. Pour les collaborateurs ayant un salaire à l'heure, la prime de fidélité sera calculée en fonction du pourcentage de travail inscrit dans le contrat de travail.
- ³ les collaborateurs ont droit de convertir en jours de vacances supplémentaires tout ou partie des primes qui leur reviennent, étant entendu qu'un quart du salaire mensuel correspond à une semaine de vacances.
- ⁴ Le collaborateur qui prend sa retraite ordinaire reçoit une prime de fidélité au prorata s'il a travaillé au moins 25 ans pour la Commune. En cas de retour au sein de la Commune dans les deux ans, les années de service effectuées antérieurement sont prises en considération.

Article 39 : Primes variables

Les primes variables de fin d'année sont du seul ressort du Conseil communal et sont décidées d'année en année pour chaque collaborateur individuellement.

Article 40 : Primes de départ

- ¹ La personne qui met fin à ses rapports de services a droit à un montant de CHF 100.- par année complète de service sur la base d'une activité à 100%.
- ² Cette prime est due si le collaborateur a atteint 5 ans de service au minimum.

Article 41 : Champs d'application

- ¹ Les articles 38 à 40 s'appliquent à tous les collaborateurs engagés au service de la Commune au bénéfice d'un contrat de travail non résilié ou prenant leur retraite durant l'année en cours.
- ² En cas d'incapacité durable et sans faute de la part du collaborateur, la totalité des primes lui est due. Dans le cas contraire, seule la prime de fidélité est due.

Article 42: Allocations familiales pour enfants

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

Article 43 : Traitement en cas de maladie ou d'accident

- 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 conformément au code des obligations. Le salaire est versé à 80% durant au maximum 730 jours.
- ² Le Conseil communal peut accorder le versement du salaire jusqu'à 100% au collaborateur en tenant compte de l'attitude et de sa collaboration.
- ³ Le Conseil communal peut réduire le droit au versement du traitement lorsque la maladie ou l'accident est dû à une faute grave du collaborateur. En principe, il s'en tiendra à l'appréciation des assurances.

Article 44 : Congé de maternité

Les congés de maternité prévus par la législation actuelle sont applicables conformément à la LPers.

Article 45 : Traitement en cas de service militaire ou de protection civile

- 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.
- 2 Pour toutes les autres périodes de service obligatoire, comme par exemple le service d'avancement, le collaborateur reçoit au minimum les prestations de l'assurance perte de gain.
- 3 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.
- 4 Les indemnités versées par les caisses de compensation pour le personnel en service sont acquises à la commune.

CHAPITRE VII : ASSURANCES ET PREVOYANCES PROFESSIONNELLES

Article 46 : Assurance contre les accidents

- 1 Le collaborateur est assuré 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 Le collaborateur engagé à titre auxiliaire ou temporaire est également couvert par l'assurance accidents conclue en faveur du personnel de la commune.
- 3 Le collaborateur dont l'activité est inférieure à 8 heures par semaine s'assure lui-même ou elle-même contre les risques d'accidents non professionnels.

Article 47 : Assurance contre la maladie

Le collaborateur s'assure pour les frais de la maladie non-professionnelle conformément à la LAMal. Les primes sont à sa charge.

Article 48 : Prévoyance professionnelle

Pour autant qu'il remplisse les conditions légales, le collaborateur est affilié, 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.

CHAPITRE VIII : VOIES DE DROIT

Article 49 : 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 au préfet.
- 2 Lorsqu'une telle décision émane d'un organe subordonné au Conseil communal ou d'un délégué des tâches communales, l'intéressé peut adresser, dans les trente jours, une réclamation au Conseil communal.

Article 50 : 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.

CHAPITRE IX : DISPOSITIONS FINALES ET TRANSITOIRES

Article 51 : Situations acquises pour l'entrée en vigueur

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

Article 52 : Modifications

Le Conseil communal est compétent pour proposer en tout temps des modifications au présent règlement. Une fois adoptée par l'Assemblée communale et approuvées par la Direction des institutions, de l'agriculture et des forêts ces modifications seront notifiées par écrit au personnel communal.

Article 53 : Abrogation

Le règlement du personnel communal du 12 décembre 2006 est abrogé.

Article 54 : Entrée en vigueur

Le présent règlement, entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020, sous réserve de l'approbation de la Direction compétente.

Validé par le Conseil communal en séance du 1^{er} juillet 2019.

Approuvé en assemblée communale de COTTENS / FR, le 17 décembre 2019

AU NOM DE L'ASSEMBLEE COMMUNALE :

L'Administrateur
René Muller



Le Syndic
Gabriel Nussbaumer



13 MAI 2020

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

Le Conseiller d'Etat-Directeur
Didier Castella



Table des matières

	Articles
CHAPITRE I	
Généralité	
Objet	1
Champ d'application	2
CHAPITRE II	
Engagement et reconnaissance officielle	
Mise au concours publique	3
Engagement	4
Examen médical	5
Période d'essai et reconnaissance officielle	6
CHAPITRE III	
Fin des rapports de travail	
Contrat de durée déterminée	7
Contrat de durée indéterminée	8
Démission	9
Résiliation du contrat de travail par l'employeur pour des motifs liés aux aptitudes ou au comportement	10
Renvoi pour justes motifs	11
Incapacité durable de travail	12
Retraite	13
CHAPITRE IV	
Devoirs et droits des collaborateurs	
Exercice de la fonction	14
Attitude	15
Collaboration	16
Conduite pendant le travail	17
Absence et arrivée tardive	18
Domicile	19
Secret de fonction	20
Avantages injustifiés	21
Soin à l'outillage et au matériel	22
Occupations accessoires	23
Charges publiques	24
Devoirs des supérieurs	25
Formation et perfectionnement	26
CHAPITRE V	
Durée du travail, horaires, vacances, congé	
Horaires de travail	27
Heures supplémentaires	28
Jours fériés	29
Durée des vacances	30
Calcul des vacances	31

Congés spéciaux de brève durée	32
--------------------------------	----

CHAPITRE VI

Traitements, indemnités diverses et assurances

Classement des fonctions	33
Modalités	34
13 ^{ème} salaire	35
Augmentation	36
Récompense	37
Fidélité	38
Primes variables	39
Primes de départ	40
Champ d'application	41
Allocations familiales pour enfants	42
Traitement en cas de maladie ou d'accident	43
Congé de maternité	44
Traitement en cas de service militaire ou de protection civile	45

CHAPITRE VII

Assurances et prévoyances professionnelles

Assurance contre les accidents	46
Assurance contre la maladie	47
Prévoyance professionnelle	48

CHAPITRE VIII

Voies de droit

Décisions prises par l'autorité d'engagement	49
Décision du préfet	50

CHAPITRE IX

Dispositions finales et transitoires

Situations acquises pour l'entrée en vigueur	51
Modifications	52
Approbation	53
Abrogation	54
Entrée en vigueur	55



COMMUNE DE COTTENS / FR

DIRECTIVES D'APPLICATION DU REGLEMENT DU PERSONNEL

Vu l'article 39 primes variables

Vu l'article 43 al 2 traitement en cas de maladie ou d'accident

Le Conseil communal décide :

Article 1 : Sur la base d'entretiens annuels, menés par le/la Conseiller/ère responsable, dûment documentés que les primes suivantes seront versées pour autant que le 100% des critères sont remplis (base activité 100%) :

1. Administrateur	CHF 1'500.-
2. Personnel administratif	CHF 1'000.-
3. Resp. personnel édilitaire	CHF 1'500.-
4. Personnel édilitaire et concierge	CHF 1'000.-
5. Resp. personnel de nettoyage	CHF 750.-
6. Personnel de nettoyage	CHF 500.-
7. Resp. personnel de l'AES	CHF 750.-
8. Personnel de l'AES	CH 500.-

Article 2 : La base pour toucher le 100% de son salaire par la personne malade ou accidenté est la suivante :

1. Fournit régulièrement des certificats médicaux
2. Accepte de se faire visiter par un médecin tiers mandaté par la Commune si elle l'exige
3. De donner régulièrement des nouvelles si le cas est long
4. De s'enquérir de sa place de travail et du travail à accomplir dans la semaine qui précède son retour au travail
5. De demander à travailler, même à un petit pourcentage et pour autant que cela soit possible, pour réintégrer sa place de travail au plus vite

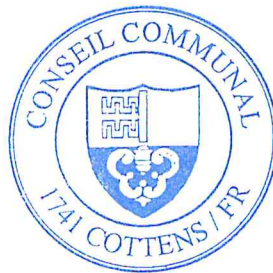
Ces critères sont cumulatifs pour pouvoir bénéficier du 100% du salaire.

Approuvé par le Conseil communal dans sa séance du 2 novembre 2020

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL

L'administrateur

René Muller



Le syndic :

Gabriel Nussbaumer