

Evolution du nouveau règlement du personnel communal

| Libellé de l'article du règlement | Commentaires | Numéro article/alinéa |
|---|--|-----------------------|
| Compétences | Amène de la clarté quant aux domaines de compétences de la Municipalité. | 3 |
| <i>La Municipalité colloque chaque poste au regard de l'échelle des salaires en tenant compte des qualifications professionnelles et académiques, des connaissances, des aptitudes, de l'expérience et de la responsabilité qu'exige le poste concerné (classe de salaire).</i> | Amène de la transparence quant aux facteurs pris en compte lors de la détermination du salaire initial. | 13.2 |
| Modification du traitement | Précision concernant l'adaptation du salaire en cas de déplacement dans une autre fonction. Avantage pour les collaborateurs car les protège en cas de nouvelle fonction qui implique une baisse de salaire. | 17 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Gratifications exceptionnelles • Frais liés à l'exercice de l'activité professionnelle • Inconvénients de service • Prime pour ancienneté • Prime pour prestations particulières • Prime de départ à la retraite | Le fait de recevoir des primes et indemnités diverses fait maintenant partie du règlement ; le collaborateur a donc une garantie de pouvoir les toucher (si les conditions s'appliquent bien entendu). Toutefois, le montant de ces primes et indemnités diverses est indiqué dans une annexe séparée, modifiable par la Municipalité, lui permettant d'être flexible. | 18 - 23 |
| <i>Les collaborateurs ont droit, chaque année civile, à des vacances payées fixées comme suit :</i> a) <i>cinq semaines jusqu'à cinquante-neuf ans ;</i> b) <i>six semaines pour les collaborateurs qui ont atteint soixante ans.</i> | Gain d'une semaine de vacances pour les collaborateurs de 20 à 49 ans. Gain par rapport au Code des Obligations. | 34.1 |
| Planification des vacances | Permet à la Municipalité d'avoir une vue d'ensemble sur la planification des vacances du personnel, et permet aux chefs de service de planifier le travail en fonction. | 35 |
| <i>Sur la base d'un certificat médical, la Municipalité accorde :</i> a) <i>[...]</i> b) <i>un congé d'allaitement de quatre semaines qui suit le congé de maternité.</i> | Permet aux mères le souhaitant de bénéficier d'un congé d'allaitement qui suit le congé maternité. | 37.1 |
| <i>Le collaborateur bénéficie des congés suivants :</i> <i>[...]</i> c) <i>un congé de paternité de 2 semaines au collaborateur en cas de naissance d'un enfant, à prendre en principe dans les 6 mois qui suit l'accouchement ;</i> | Nouvelle loi sur le congé paternité. | 38.1 |
| <i>En cas de départ d'un collaborateur ayant bénéficié d'une formation prise en charge par la commune, la Municipalité peut demander tout ou partie du remboursement du montant de la formation et des frais engagés dans ce cadre. Le remboursement ne peut être exigé lorsque le départ intervient plus de deux ans après la fin de la formation.</i> | La clause concernant le remboursement de tout ou d'une partie d'une formation protège la commune en cas de départ du collaborateur. Nous recommandons, pour toute formation, d'établir une convention de formation qui soit signée par la Municipalité et le collaborateur en question. | 43.3 |

| | | |
|---|---|------|
| <i>La durée hebdomadaire ordinaire de travail est de 42 heures (taux d'occupation = 100%).</i> | La durée hebdomadaire de travail fait maintenant partie du règlement (avant, était indiquée dans une annexe séparée). | 45.2 |
| <i>Une pause de 45 minutes, à la mi-journée, est obligatoire, dès que la durée du travail est de 5 à 9 heures et d'une heure au-delà. Elle est déduite du temps de travail. Une pause de maximum 30 minutes est comprise dans la journée de travail (15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi). Le service public et les horaires des guichets doivent rester pleinement assurés.</i> | Permet aux collaborateurs de connaître le temps de pause auquel ils ont droit. | 45.3 |
| <i>Les collaborateurs n'exécutent en principe pas d'heures supplémentaires. Cependant, afin de conserver une certaine souplesse, la Municipalité autorise un décompte d'heures compris entre +30 heures et -30 heures sous la propre responsabilité de l'employé, en accord avec son supérieur hiérarchique. Pour le surplus, les dispositions suivantes s'appliquent.</i> | La flexibilité de la commune concernant les +30 et -30 heures est officialisée dans le règlement. | 46.1 |
| <i>Les heures supplémentaires sont compensées par des congés d'une durée équivalente, cas échéant, majorée de la façon suivante :</i> a) de 20h00 à 06h00 : 25 % ; b) dimanche et jours fériés : 50 %. | La majoration est officialisée dans le règlement. | 46.3 |
| Harcèlement sexuel ou psychologique | Adaptation du règlement pour protéger les collaborateurs et la commune ; mise en accord avec les nouvelles pratiques. | 48 |
| Obligation des responsables hiérarchiques | Clarifie par écrit les devoirs des responsables hiérarchiques. | 50 |
| <i>Les libéralités modiques n'entrent pas dans le champ d'application de l'alinéa 1er ci-dessus. Constituent de telles libéralités, les gratifications usuelles de tiers dont le montant ne dépasse pas Fr. 100.-.</i> | Article plus précis et transparent. Comparable à ce qui se pratique dans d'autres collectivités. | 58.3 |
| Utilisation des ressources informatiques | Adaptation du règlement pour protéger la commune et le mettre en accord avec les nouvelles pratiques IT. | 60 |
| Litiges | Précision concernant la procédure en cas de litige. | 73 |