



MUNICIPALITE DE RENAN

Règlement sur le statut du personnel et les traitements

2021

élaboré en collaboration avec
l'association Cadres des communes bernoises
l'Association des communes bernoises.

Table des matières

RAPPORT DE DROIT	3
1. CHAMP D'APPLICATION	3
SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION.....	3
APPRÉCIATION DES PERFORMANCES	4
DISPOSITIONS SPÉCIALES	5
DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET DISPOSITIONS FINALES	7
CERTIFICAT DE DÉPÔT	8
ANNEXE I	9
ANNEXE II	10
1. MEMBRES DES AUTORITÉS	10
2. EMPLOYÉS.....	11
3. INDEMNITÉS JOURNALIÈRES, JETONS DE PRÉSENCE ET REMBOURSEMENT DE FRAIS	11

Rapport de droit

- 1. Champ d'application**
- Article 1**
1 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.
- 1.1 Personnel engagé sur la base du droit public**
- Article 2**
1 Le personnel de la commune de Renan est engagé par contrat, conformément au droit public.
2 Les dispositions du **droit cantonal sont applicables** aux questions non résolues par le présent règlement.
- 1.2 Personnel engagé sur la base du droit privé**
- Article 3**
1 Le personnel auxiliaire est engagé conformément au droit privé.
2 Le conseil communal énumère les fonctions soumises au droit privé dans une ordonnance.
3 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**
- Article 4**
1 Le délai de congé est de trois mois.
2 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**
- Article 5**
1 Chaque poste est affecté à une classe de traitement (voir annexe I).
2 Chaque classe de traitement se compose du traitement de base de 100 pour cent et de 80 échelons de traitement de 0,75 pour cent chacun. Le traitement de base est précédé de douze échelons de départ qui représentent chacun 0,75 pour cent de ce dernier.
- Progression du traitement**
- Article 6**
1 La progression au sein d'une classe de traitement intervient par le passage à un échelon de traitement supérieur.
2 Le conseil communal définit l'enveloppe financière disponible pour la progression des traitements dans leur ensemble. Il prend sa décision en tenant compte de l'état des finances communales, de la conjoncture, ainsi que de l'évolution des traitements dans le secteur public et dans l'économie privée.

3 La progression et, le cas échéant, sa mesure, dépendent des performances individuelles, du comportement individuel, d'une répartition équitable des moyens disponibles dans le secteur et dans l'ensemble de l'administration communale; d'autres raisons objectives.

4 Il n'existe pas de droit à l'octroi d'échelons supplémentaires.

Procédure

Article 7

¹ Jusqu'au 48^e échelon, le traitement progresse chaque année d'un échelon 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.

² 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.

³ 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

Article 8

¹ 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.

² 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

Article 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

Article 10

¹ Le conseil communal fixe l'ordre hiérarchique dans un organigramme.

² Les membres du personnel directement soumis au conseil communal constituent les cadres de la commune.

Cadres	Article 11 ¹ Le maire et le conseiller responsable du dicastère sont responsables de l'appréciation des performances des cadres. ² Il procède (Ils procèdent) comme suit: a) Entretien individuel d'appréciation avec les cadres; 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; c) Présentation de ses (leurs) conclusions au conseil communal pour décision.
Autres postes	Article 12 ¹ Chaque cadre est responsable de l'appréciation des performances des personnes qui lui sont subordonnées. ² La procédure exposée à l'article 11, 2 ^e alinéa s'applique par analogie.
Notification/Voies de droit	Article 13 ¹ La décision du conseil communal doit être communiquée à la personne concernée. ² Après avoir été informée de la décision du conseil communal, la personne concernée a dix jours pour demander une décision susceptible de recours. ³ La personne concernée peut attaquer la décision dans les 30 jours à compter de sa notification en déposant un recours devant le préfet.
Performances extraordinaires	Article 14 Le conseil communal peut récompenser une performance extraordinaire par une prime unique.

Dispositions spéciales

Evaluation des postes de travail	Article 15 Le conseil communal fait procéder à une nouvelle évaluation des postes de travail si le volume de travail subit une modification considérable.
Mise au concours	Article 16 La commune met les postes vacants au concours.
Assurance-accidents	Article 17 La commune assure le personnel contre les suites d'accidents professionnels et non professionnels conformément à la loi fédérale sur les accidents (LAA). Les primes pour les accidents non professionnels sont entièrement à la charge de la commune.
Assurance d'indemnités journalières	Article 18 Si la commune conclut une assurance d'indemnités journalières, la totalité des primes est à sa charge.

Caisse de pension	Article 19 ¹ 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	² 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.
Jetons de présence	Article 20 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	Article 21 Les diverses indemnités et le remboursement des frais sont réglés dans l'annexe II.

Dispositions transitoires et dispositions finales

Entrée en vigueur

Article 22

¹ Le présent règlement et ses annexes I et II entrent en vigueur le 1^{er} juillet 2021.

² Il abroge toutes les dispositions qui lui seraient contraires, notamment le règlement sur les rapports de service et les traitements du 23 juin 1998.

Ainsi délibéré et arrêté par le conseil communal lors de sa séance le 20 mai 2021

Renan, le 20 mai 2021

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL

Le Président

Le Secrétaire

A. Niederhauser

M. Rufener

Ainsi délibéré et approuvé par l'assemblée communale du 23 juin 2021.

Renan, le 23 juin 2021

Au nom de l'assemblée communale

Le Président

Le Secrétaire

P.-A. Theubet

M. Rufener

Certificat de dépôt

Le présent règlement a été déposé publiquement au secrétariat municipal du 21 mai 2021 au 21 juin 2021 (30 jours avant l'assemblée appelée à en délibérer). Le dépôt public a été publié dans le n° 19 du 21 mai 2021 de la Feuille officielle d'avis.

Le secrétaire:

.....

Maurice Rufener

Annexe I

Commune de Renan

Classes de traitement

Les classes de traitement suivantes sont attribuées aux différentes fonctions:

	Fonction	Classe
a)	secrétaire communal / secrétaire communale	20
b)	administrateur / administratrice des finances	18
c)	personnel administratif I	12-15
d)	personnel administratif II	10
e)	auxiliaire administratif	08-10
f)	cantonnier responsable	11-12
g)	cantonnier	10-11
h)	chauffeur scolaire	10-12
i)	concierge responsable	11-12
k)	concierge	10-11
l)	directeur école à journée continue EJC	14-16
m)	éducateur EJC	12-14
n)	employé EJC / bibliothécaire	08-11

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 communal</u>		
1.1.1	président / présidente	CHF 12'750.00	
1.1.2	vice-président / vice-présidente	CHF	
1.1.3	membres	CHF	
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>Commission de vérification des comptes</u> par membre	CHF	
1.3	<u>Commission scolaire</u>		
1.3.1	président / présidente	CHF 500.00	
1.3.2	secrétaire	CHF	23.60
1.3.3	jetons de présence et remboursement de frais selon chiffres 3.1 et 3.2		
1.3.4	indemnités pour tâches spéciales selon chiffre 3.3		
1.4	<u>Bureau de vote</u> dépouillement lors d'élections au Conseil national et au Grand Conseil et d'élections communales: un repas pris en commun		
1.5	<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	aide concierge		CHF 23.60
2.1.2	aide cantonnier		CHF 23.60
2.1.3	bibliothécaire / aide bibliothécaire		CHF 23.60
2.1.4	chauffeur de bus scolaire		CHF 27.30
2.1.5	préposé / préposée de l'office communal de la culture des champs	CHF 1'200.00	CHF

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

3.1	<u>Indemnités journalières et jetons de présence</u> Membres du conseil communal, 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 heures)	CHF 100.00	
	b) séance d'une demi-journée (au moins 3 heures)	CHF 50.00	
	c) séances en soirée		
	– conseil communal	CHF 53.00	CHF
	– commissions, délégués, déléguées	CHF 30.00	CHF
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. Les frais de déplacement sur le territoire communal ne sont pas remboursés.		

** Ne sont pas compris dans les montants indiqués:
 10,64 pour cent pour les vacances (25 jours)
 0,0833 pour cent pour le 13^e 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.