

Message No 123 du Conseil communal au Conseil général

Objet: Organisation et gestion communales – Révision partielle du Règlement du personnel (RP) du 15 octobre 2015 – Modification des articles 12, 17, 19, 43, 52, 64, 69, 70 et 71 – Approbation

Le Conseil communal a l'honneur de soumettre pour approbation au Conseil général le Message No 123 concernant la révision partielle du Règlement du personnel communal, ci-après appelé RP.

Préambule

L'objectif de cette révision est de prendre en compte les évolutions récentes du monde du travail ainsi que la nécessité pour la Commune de maintenir son attractivité en tant qu'employeur. Elle vise à renforcer sa compétitivité, à affirmer son engagement social et à offrir des conditions de travail modernes, adaptées aux attentes actuelles des collaboratrices et collaborateurs.

Préavis des Services de l'Etat

Le projet de révision partielle a été soumis le 30 septembre dernier pour examen préalable au Service des communes (Scom), lequel a également sollicité l'avis du Service du personnel et d'organisation (SPO). Toutes les remarques formulées par ces services ont été prises en compte et le projet a été adapté en conséquence.

Modifications proposées

Art. 12 – Mise au concours

L'ajout d'un alinéa 4 laisse la possibilité au Service RH d'effectuer une mise au concours interne uniquement. Cette procédure permettra d'éviter des coûts inutiles lorsque le poste peut être repourvu par voie de promotion interne.

Art. 17 – Engagement

L'engagement du collaborateur est conclu sous la forme d'un contrat écrit à durée déterminée ou indéterminé.

Cet article a simplement été réécrit en un seul alinéa au lieu de 3 :

*Auparavant : 1. L'engagement du collaborateur est conclu sous la forme d'un contrat.
2. Le contrat est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.
3. Il revêt la forme écrite.*

Art. 19 – Reconnaissance officielle

Alinéa 4 :

Cet ajout vise à garantir que la période d'essai permette une évaluation effective des compétences du collaborateur dans des conditions normales de travail. En cas d'interruption due à une maladie, un accident ou une obligation légale, la prolongation équivalente assure une évaluation équitable et offre au collaborateur le temps nécessaire pour démontrer ses compétences professionnelles.

Alinéa 5 :

Cette disposition permet de reconnaître l'expérience acquise par le collaborateur lors d'un contrat à durée déterminée sur le même poste. Elle évite une double période d'essai inutile.

Art. 43 – Respect de l'horaire et des absences

Pour l'alinéa 3, la précision « en jours calendaires » a été ajoutée afin de tenir compte des week-ends.

Concernant l'alinéa 5, la notion de réduction a été supprimée et la possibilité d'un avertissement pour faute grave a été ajoutée.

Art. 52 – Activité accessoires

Il a été ajouté qu'une demande doit être adressée au Conseil communal pour toute activité accessoire ou pour toute modification des conditions d'exercice de l'activité.

Art. 64 – Fixation des vacances

Il a été décidé de supprimer les 5 jours supplémentaires offerts par le Conseil communal et de les intégrer aux vacances annuelles.

Désormais, les collaborateurs bénéficient donc de 5 semaines de vacances au lieu des 4 semaines et « 5 jours offerts ».

Le Conseil communal conserve toutefois la possibilité de décider des fermetures des services. En cas de fermeture d'un service, les collaborateurs doivent utiliser soit leurs heures supplémentaires, soit leurs vacances pour compenser le temps non travaillé.

Art. 69 – Grossesse et congé de maternité

Une erreur s'était glissée dans le précédent règlement du personnel ; cette dernière a été corrigée par la DIAF lors de son approbation le 23 mars 2023.

Art. 70 – Congé de l'autre parent

Lors de la lecture du règlement par le Service du personnel et d'organisation de l'Etat de Fribourg, il a été relevé que, au niveau fédéral, le congé paternité a été remplacé par le « congé de l'autre parent ».

Art. 71 – Adoption

Le congé en vue d'adoption a été révisé pour donner au Conseil communal davantage de souplesse dans l'attribution de ce congé. Précédemment, ce congé, d'une durée de 12 semaines, pouvait être réduit selon l'âge et la situation de l'enfant. Désormais, le congé d'adoption sera d'une durée initiale de 30 jours, et pourra être augmenté jusqu'à 16 semaines selon l'âge, l'état de santé et le lieu d'origine de l'enfant.

Dans sa nouvelle rédaction, la différence entre les femmes et les hommes est également effacée (auparavant 15 jours pour les hommes et jusqu'à 12 semaines pour les femmes).

Conclusion

Au vu de ce qui précède, le Conseil communal invite le Conseil général à adopter la révision partielle du Règlement du personnel communal, telle qu'elle lui a été présentée.

Le Conseil communal

Annexe : tableau des articles « avant/après » et projet d'arrêté

LE CONSEIL GÉNÉRAL DE LA VILLE DE CHÂTEL-ST-DENIS

VU

- la loi du 25 septembre 1980 sur les communes (LCo, RSF 140.1) ;
- le règlement d'exécution du 28 décembre 1981 de la loi sur les communes (RELCo, RSF 140.11) ;
- la loi du 22 mars 2018 sur les finances communales (LFCo, RSF 140.6) ;
- l'ordonnance du 14 octobre 2019 sur les finances communales (OFCo, RSF 140.61) ;
- le Règlement des finances du 31 mars 2021 (RFin) ;
- la loi du 2 décembre 2008 sur l'aménagement du territoire et les constructions (LATEC, RSF 710.1) ;
- le Message n°67 du Conseil communal, du 17 octobre 2023 ;
- le Rapport de la Commission financière,

ARRÊTE

Article premier

La modification des articles 12, 17, 19, 43, 52, 64, 69, 70 et 71 est adoptée.

Article 2

Le Conseil général adopte le Règlement du personnel dans sa nouvelle teneur. Il porte la date du jour de son adoption. Le Règlement du 23 mars 2023 est abrogé.

Article 3

Les modifications des articles cités sous Article premier du présent arrêté sont sujettes à référendum facultatif, conformément à l'art. 52 de la loi sur les communes.

Ainsi approuvé par le Conseil général de la Ville de Châtel-St-Denis, le 10 décembre 2025

AU NOM DU CONSEIL GÉNÉRAL DE LA VILLE DE CHÂTEL-ST-DENIS

Le Président :

Frank Burgy



La Secrétaire :

Nathalie Defferrard Crausaz

Règlement du personnel communal

Numéro article	Sujet	Version actuelle	Version proposée
Article 12	Mise au concours	<p>3. L'autorité d'engagement peut renoncer à toute mise au concours pour les postes à pourvoir par du personnel engagé pour une durée inférieure à un an.</p>	<p>3. Le Conseil communal peut renoncer à toute mise au concours pour les postes à pourvoir par du personnel engagé pour une durée inférieure à un an.</p> <p>4. Sur préavis favorable du Service RH, Le Conseil communal peut renoncer à la mise au concours externe lorsqu'il est à prévoir que le poste pourra être repourvu par voie de changement de poste ou de promotion interne. Dans ce cas, la mise au concours interne peut être limitée au(x) service(s) concerné(s).</p>
Article 17	Engagement	<p>1. L'engagement du collaborateur est conclu sous la forme d'un contrat.</p> <p>2. Le contrat est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.</p> <p>3. Il revêt la forme écrite.</p>	<p>L'engagement du collaborateur est conclu sous la forme d'un contrat écrit à durée déterminée ou indéterminé</p>

Article 19	Reconnaissance officielle	<p>3. Si, à la suite d'une évaluation des prestations, il existe un doute sur la capacité du collaborateur d'occuper le poste de travail, la reconnaissance officielle est reportée au terme d'une nouvelle période probatoire de trois mois au plus. Au plus tard au terme de la période probatoire, le collaborateur doit être avisé de sa prolongation et du report de la reconnaissance officielle.</p>	<p>3. Si, à la suite d'une évaluation des prestations, il existe un doute sur la capacité du collaborateur d'occuper le poste de travail, la reconnaissance officielle est reportée au terme d'une nouvelle période probatoire de six mois au plus.</p> <p>4. Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incomptant au collaborateur, la période probatoire est prolongée d'autant.</p> <p>5. La période probatoire du collaborateur, engagé sous contrat à durée indéterminée consécutivement à un contrat à durée déterminée sur le même poste, peut être réduite de la durée de ce dernier.</p> <p>6. Au plus tard au terme de la période probatoire, le collaborateur doit être avisé de sa prolongation et du report de la reconnaissance officielle.</p>
Article 43	Respect de l'horaire et absences	<p>3. En cas de maladie de plus de trois jours, un certificat médical doit être remis. En cas d'absences répétées, le certificat médical pourra être exigé dès le premier jour par le chef de département qui informe le chef de dicastère; la compétence incombe à ce dernier lorsque le chef de département est concerné.</p>	<p>3. En cas de maladie de plus de trois jours calendaires, un certificat médical doit être remis. En cas d'absences répétées, le certificat médical pourra être exigé dès le premier jour par le chef de département qui informe le chef de dicastère; la compétence incombe à ce dernier lorsque le chef de département est concerné.</p>
		<p>5. Toute absence injustifiée ou ayant un caractère abusif sera imputée sur le droit aux vacances ou au traitement.</p>	<p>5. Toute absence injustifiée, ou ayant un caractère abusif, sera imputée sur le droit aux vacances ou au traitement et pourra faire l'objet d'un avertissement pour faute grave.</p>

Article 52	Activités accessoires	<p>1. Le collaborateur, occupé à plein temps ou à temps partiel, ne peut exercer une activité accessoire à but lucratif, ou de nature à affecter son activité au sein de la commune, sans l'autorisation écrite du conseil communal.</p> <p>2. L'autorisation est notamment refusée si l'activité accessoire porte atteinte à la capacité de travail du collaborateur, est incompatible avec sa situation officielle ou les devoirs de sa charge ou constitue une concurrence inadmissible.</p>	<p>1. Le collaborateur, occupé à plein temps ou à temps partiel, ne peut exercer une activité accessoire à but lucratif, ou de nature à affecter son activité au sein de la commune, sans l'autorisation écrite du conseil communal.</p> <p>2. Une demande d'autorisation doit être adressée au Conseil communal pour chaque activité exercée, et lors de chaque modification des conditions d'exercice de l'activité exercée.</p> <p>3. L'autorisation est notamment refusée si l'activité accessoire porte atteinte à la capacité de travail du collaborateur, est incompatible avec sa situation officielle ou les devoirs de sa charge ou constitue une concurrence inadmissible.</p>
Article 64	Fixation des vacances	<p>1. Pour le bon fonctionnement des services, le conseil communal peut fixer jusqu'à 5 jours de vacances dans le calendrier annuel.</p>	<p>1. Pour le bon fonctionnement des services, le Conseil communal peut décider de la fermeture des services dans le calendrier annuel. Le collaborateur doit alors compenser les jours de fermeture par des congés ou la reprise d'éventuelles heures supplémentaires.</p>
Article 69	Grossesse et congé de maternité	<p>1. La collaboratrice enceinte peut, sur simple avis, s'absenter du travail.</p> <p>2. L'absence pour cause de grossesse est assimilée à une absence pour cause de maladie lorsqu'une incapacité de travail est certifiée par un médecin. A défaut, elle est considérée comme un congé non payé.</p> <p>3. En cas de maternité, la collaboratrice a droit à un congé payé de seize semaines.</p> <p>4. Toutefois, la durée du congé payé est de douze semaines lorsque la collaboratrice est en fonction depuis moins de douze mois au moment de l'accouchement et qu'elle ne reprend pas son activité au terme de son congé.</p> <p>5. Le conseil communal fixe dans le règlement d'exécution les modalités du congé maternité.</p>	<p>1. La collaboratrice enceinte peut, sur simple avis, s'absenter du travail.</p> <p>2. L'absence pour cause de grossesse est assimilée à une absence pour cause de maladie lorsqu'une incapacité de travail est certifiée par un médecin. A défaut, elle est considérée comme un congé non payé.</p> <p>3. En cas de maternité, la collaboratrice a droit à un congé payé de seize semaines.</p> <p>4. Toutefois, la durée du congé payé est de quatorze semaines lorsque la collaboratrice est en fonction depuis moins de douze mois au moment de l'accouchement et qu'elle ne reprend pas son activité au terme de son congé.</p> <p>5. Le conseil communal fixe dans le règlement d'exécution les modalités du congé maternité.</p> <p>6. Le droit au traitement durant le congé de maternité est réglé à l'art. 92.</p>

Article 70	Congé de paternité de l'autre parent	<p>1. Elors de la naissance ou de l'adoption de son enfant, le collaborateur a droit à un congé payé de paternité de dix jours ouvrables.</p> <p>2. Ele règlement d'exécution fixe les modalités d'octroi de ce congé payé.</p>	<p>1. Elors de la naissance ou de l'adoption de son enfant, le collaborateur a droit à un congé payé de l'autre parent de dix jours ouvrables.</p> <p>2. Ele règlement d'exécution fixe les modalités d'octroi de ce congé payé.</p>
Article 71	Adoption	<p>1. En cas d'accueil d'un enfant en vue d'adoption, la collaboratrice a droit à douze semaines de congé payé.</p> <p>2. Ela durée du congé payé peut être réduite si l'âge ou la situation de l'enfant le justifient.</p> <p>3. En plus des dix jours fixés à l'art. 70, le collaborateur peut bénéficier d'un congé payé allant jusqu'à 15 jours ouvrables, lorsque les démarches visant à accueillir l'enfant le nécessitent.</p>	<p>1. En cas d'accueil d'un enfant en vue de l'adoption, le collaborateur bénéficie d'un congé d'adoption de 30 jours, calculé au prorata du taux d'activité.</p> <p>2. Le Conseil communal peut octroyer un congé payé d'adoption d'une durée supérieure à celle prévue à l'alinéa 1, mais au maximum de 16 semaines sur présentation d'une autorisation d'accueil d'un enfant.</p> <p>3. Le Conseil communal fixe la durée du congé en tenant compte notamment:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) de l'âge et de l'état de santé de l'enfant; b) du lieu d'origine de l'enfant en cas de déplacement pour aller le chercher.