

Message n°49 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 18, 23, 30, 31, 32, 59a (nouveau) 70a (nouveau), 71 et 92c – Approbation

Le Conseil communal a l'honneur de soumettre pour approbation au Conseil général le Message n°49 concernant la révision partielle du Règlement du personnel communal (ci-après: RP).

Préambule

Après les modifications apportées par la révision de la loi sur le personnel de l'Etat (LPers) entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2022 et la révision de la loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches entrées en vigueur le 1^{er} juillet 2021, qui ont été introduites dans la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2022, il convient de procéder aux adaptations nécessaires.

L'objectif est de tenir compte des changements récents dans le monde du travail, de la capacité de la Commune à rester un employeur attractif, compétitif et social, avec des conditions de travail modernes, et d'autoriser de nouvelles formes de travail (travail à domicile).

Consultations

Préavis des Services de l'Etat : le projet de révision partielle a été soumis le 4 octobre dernier pour examen préalable au Service des communes (SCom), lequel a également sollicité l'avis du Service du personnel et d'organisation (SPO). Les remarques formulées ont été prises en compte, et le projet a été adapté en conséquence.

La Commission du personnel a également été consultée et informée des propositions de modifications.

Modifications proposées

Art. 18 et 23 du RP – période probatoire

Dans la pratique, il a été constaté qu'un temps d'essai de trois mois n'était pas suffisant pour évaluer les prestations de l'employé-e et de déterminer s'il ou elle était apte pour le poste. Le Conseil communal propose de le porter à six mois. Par conséquent, le délai de résiliation durant la période probatoire a été adapté (délai d'une semaine pour la fin d'une semaine durant les trois premiers mois, et d'un mois pour la fin d'un mois dès le quatrième mois). L'article 23 du RP a été modifié en conséquence. Il est en outre précisé que la résiliation est communiquée par pli recommandé.

Art. 30 à 32 du RP – procédure de licenciement

La modification majeure dans la procédure de licenciement ordinaire réside dans le mode de communication du licenciement. Elle consiste en la suppression de l'obligation d'une évaluation formelle des prestations avant l'introduction d'une procédure de licenciement et, partant, la suppression de la procédure de réexamen et ce, tout en préservant les droits fondamentaux des

collaborateurs et des collaboratrices. Les modifications apportées visent essentiellement à simplifier la procédure de licenciement.

L'alinéa 2 de l'article 30, faisant référence à l'évaluation des prestations, n'a plus lieu d'être et est supprimé. Les alinéas 1 et 2 de l'article 31 sont adaptés en conséquence, vu que le changement intervient sur la nature de cet avertissement. La lettre d'avertissement exprime à la fois un reproche et une menace de sanction à l'égard du collaborateur ou de la collaboratrice, mais revêt également le caractère d'une mesure de protection à l'égard du collaborateur ou de collaboratrice (mise en garde), en lui donnant la possibilité de s'améliorer.

Art. 59a du RP – travail à domicile

Un nouvel article règle l'organisation du travail à domicile et renvoie à une nouvelle annexe du règlement d'exécution.

Art. 70 du RP – congé paternité

Le congé paternité (actuellement 5 jours) est étendu à 10 jours (art. 70 al. 1 du RP), conformément à la loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG).

Art. 70a du RP – congé pour tâches d'assistance

La nouvelle loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches du 20 décembre 2019 propose un congé de 14 semaines pour la prise en charge d'un enfant gravement malade ou victime d'un accident aux parents qui travaillent. Indemnisé par le régime des allocations pour perte de gain (APG), ce congé peut être pris en l'espace de 18 mois, en bloc ou jours isolés. Il est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2021. Une demande d'indemnité doit être déposée auprès de la caisse de compensation et le versement est subordonné à leur décision.

Un nouvel article est ajouté dans le Règlement du personnel, introduisant un congé pour tâches d'assistance d'au maximum 14 semaines dans le cas d'un enfant gravement atteint dans sa santé.

Art. 71 du RP – adoption

Le SCom a constaté que la référence à l'article 70 était erronée. L'article 71 al.3 a été modifié en fonction de cette remarque.

Art. 92c du RP - assurance maternité

Selon la LAPG, le congé maternité ne peut être inférieur à 14 semaines pour toutes les femmes. Le SCom demande de modifier l'art. 92 en conséquence et fait remarquer qu'il manque une disposition, respectivement un alinéa, concernant la prolongation du congé maternité en cas d'hospitalisation du nouveau-né (cf. art. 16c al. 3 LAPG). Il propose d'ajouter le contenu suivant : « *La durée du congé de maternité est prolongée conformément aux dispositions de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas d'hospitalisation du nouveau-né durant deux semaines au moins directement après sa naissance si sa mère prévoyait de reprendre une activité lucrative* ». Le Conseil communal a accepté cette modification et décidé de verser dans ce cas-là l'intégralité du salaire (comme c'est le cas pour le personnel de l'Etat de Fribourg).

Conclusion

Le Conseil communal invite le Conseil général à adopter la révision partielle du Règlement du personnel communal, telle qu'elle lui est présentée.

Châtel-St-Denis, le 12 octobre 2022 /cs

Le Conseil communal

Annexes : Projet d'arrêté
 Tableau récapitulatif des articles du Règlement du personnel soumis à modification (actuels et modifiés)

- PROJET -

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

v u

- 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 sur le personnel de l'Etat (LPers, RSF 122.70.1);
- le règlement du personnel de l'Etat (RPers, RSF 122.70.11);
- la loi fédérale du 25 septembre 1952 sur les allocations pour pertes de gain (LAPG, RS 834.1);
- le Message n°49 du Conseil communal, du 18 octobre 2022;
- le Rapport de la Commission financière,

ARRÊTE

Article premier

La modification des articles 18, 23, 30, 31, 32, 59a (nouveau) et 70a (nouveau), 71 et 92c 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 15 octobre 2015 est abrogé.

Article 3

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

Ainsi adopté par le Conseil général de Châtel-St-Denis, le 14 décembre 2022.

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

Le Président:



Ronald Colliard

La Secrétaire :

Nathalie Defferrard Crausaz

SUJET	ARTICLE	VERSION ACTUELLE		VERSION MODIFIEE AVEC REMARQUES SCom
Période probatoire	Art. 18 du RP	1.Le collaborateur est soumis à une période probatoire de trois mois.	Art. 18 al.1 du RP (modifié)	1.Le collaborateur est soumis à une période probatoire de six mois .
		2.Durant la période probatoire, les rapports de service peuvent être résiliés librement de part et d'autre, sous réserve de l'art. 35 (licenciement ou renvoi abusif) et moyennant le respect des délais fixés à l'art. 23 (respect d'un préavis d'une semaine pour la fin d'une semaine)	Art. 18 al.2 du RP (modifié)	2.Durant la période probatoire les rapports de service peuvent être résiliés librement de part et d'autre, sous réserve de l'art. 35 (licenciement ou renvoi abusif). La résiliation est communiquée par pli recommandé.
Démission durant la période probatoire	Art 23 du RP	1.Durant le temps d'essai, le collaborateur peut démissionner moyennant le respect d'un préavis d'une semaine pour la fin d'une semaine	Art 23 du RP (modifié)	1.Durant les trois premiers mois de la période probatoire, les rapports de service peuvent être résiliés de part et d'autre une semaine d'avance pour la fin d'une semaine. Dès le quatrième mois, le délai de résiliation est d'un mois pour la fin d'un mois.
		2.En cas de prolongation de la période probatoire, le délai est également d'une semaine pour la fin d'une semaine.		2.En cas de prolongation de la période probatoire, le délai est également d' un mois pour la fin d' un mois .
Procédure de licenciement simplifiée	Art. 30 du RP	<i>Licenciement ordinaire</i> a)Motifs 1.Le Conseil communal peut licencier un collaborateur lorsqu'il ne répond plus aux exigences de la fonction sous l'angle des prestations, du comportement ou des aptitudes	Art. 30 al.1 du RP (inchangé)	<i>Licenciement ordinaire</i> a)Motifs Le Conseil communal peut licencier un collaborateur lorsqu'il ne répond plus aux exigences de la fonction sous l'angle des prestations, du comportement ou des aptitudes
		2.Les motifs de licenciement sont attestés dans le cadre d'une évaluation des prestations au sens de l'art. 57	Art 30 al. 2 du RP (abrogé)	2. ...

SUJET	ARTICLE	VERSION ACTUELLE		VERSION MODIFIEE AVEC REMARQUES SCom
	Art. 31 du RP	<i>b)Avertissement, délai et forme</i> 1.Le licenciement est précédé au moins d'un avertissement écrit et motivé, donné suffisamment tôt pour permettre au collaborateur de répondre aux exigences du poste.	Art 31 al. 1 du RP (modifié)	<i>b)Avertissement, délai et forme</i> 1.Le licenciement est précédé d'une lettre d'avertissement écrite et motivée du Conseil communal, donnée suffisamment tôt pour permettre au collaborateur de répondre aux exigences du poste.
		2.Le conseil communal communique le licenciement par lettre recommandée, respectant le délai de résiliation de 3 mois pour la fin d'un mois.	Art 31 al. 2 du RP (modifié)	2. La lettre d'avertissement consiste en une mise en garde adressée au collaborateur qui ne répond pas aux exigences de sa fonction selon l'article 30, afin de lui donner la possibilité de s'améliorer avant l'éventuel prononcé d'une décision de résiliation.
			Art 31 al. 3 du RP (nouveau)	3. La lettre d'avertissement n'est pas sujette à recours. Le collaborateur peut toutefois présenter par écrit, au Conseil communal, une demande de réexamen motivée contre la lettre d'avertissement.
			Art 31 al. 4 du RP (nouveau)	4. Le Conseil communal se détermine de manière définitive sur la demande de réexamen. Il s'agit d'un réexamen interne. La détermination sur ce réexamen ne peut pas faire l'objet d'un recours.
			Art 31 al. 5 du RP (nouveau)	5. La procédure est régie par les dispositions d'exécution du présent règlement.
	Art. 32 du RP	<i>c)Procédure</i> 1.Le licenciement a lieu à la suite d'une procédure garantissant au collaborateur le droit d'être entendu. Ce droit comprend notamment celui d'être informé de la constitution d'un dossier, de connaître les motifs de la procédure et l'identité de la personne compétente pour la mener, ainsi que le droit de se faire assister.	Art 32 al. 1 du RP (inchangé)	<i>c)Procédure</i> 1.Le licenciement a lieu à la suite d'une procédure garantissant au collaborateur le droit d'être entendu. Ce droit comprend notamment celui d'être informé de la constitution d'un dossier, de connaître les motifs de la procédure et l'identité de la personne compétente pour la mener, ainsi que le droit de se faire assister.

SUJET	ARTICLE	VERSION ACTUELLE		VERSION MODIFIEE AVEC REMARQUES SCom
		2.Le conseil communal est compétent pour mener la procédure. Il peut en confier la conduite à une personne interne ou externe de l'administration	Art. 32 al. 2 du RP <i>(inchangé)</i>	2. Le Conseil communal est compétent pour mener la procédure. Il peut en confier la conduite à une personne interne ou externe à l'administration.
		3.La démission du collaborateur met fin à la procédure	Art. 32 al. 3 du RP <i>(nouveau)</i>	3. Le licenciement est communiqué par pli recommandé.
		4. Pour le surplus la procédure de licenciement est régie par le code de procédure et de juridiction administrative	Art. 32 al. 4 du RP <i>(modifié)</i>	4. Pour le surplus la procédure de licenciement est régie par le code de procédure et de juridiction administrative et par les dispositions d'exécution du présent règlement.
			Art. 32 al. 5 du RP <i>(inchangé)</i>	5. La démission du collaborateur met fin à la procédure.
Travail à domicile			Art. 59a du RP <i>(nouveau)</i>	1.Le collaborateur qui souhaite effectuer une partie de son travail à domicile et qui remplit les conditions doit en faire la demande à son supérieur hiérarchique. 2.Le conseil communal fixe dans le Règlement d'exécution les conditions et les modalités de mise en œuvre.
Extension du congé paternité	Art. 70 du RP	1.Lors de la naissance ou de l'adoption de son enfant, le collaborateur a droit à un congé payé de paternité de cinq jours ouvrables.	Art. 70 al. 1 du RP <i>(modifié)</i>	1.Lors de la naissance de son enfant, le collaborateur a droit à un congé payé de paternité de dix jours ouvrables.
Congé pour tâches d'assistance			Art. 70a du RP <i>(nouveau)</i>	1.Si le collaborateur a son enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident, il a droit à un congé payé de 14 semaines au plus, conformément aux dispositions de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain (LAPG). 2.Le congé doit être pris dans un délai-cadre de 18 mois. Le délai-cadre commence à courir le jour pour lequel la première indemnité journalière est versée. 3.Le congé peut être pris en une fois ou sous la forme de journées.

SUJET	ARTICLE	VERSION ACTUELLE		VERSION MODIFIEE AVEC REMARQUES SCom
Adoption	Art. 71 du RP <i>Adoption</i>	1.En cas d'accueil d'un enfant en vue d'adoption, la collaboratrice a droit à un congé payé de paternité de cinq jours ouvrables 2.La durée du congé payé peut être réduite si l'âge ou la situation de l'enfant le justifient 3.En plus des cinq jours 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 4.Le droit au congé payé est exclu en cas d'adoption de l'enfant du conjoint.	Art. 71 du RP <i>(modifié)</i>	1.En cas d'accueil d'un enfant en vue d'adoption, la collaboratrice ou le collaborateur a droit à un congé payé de dix jours ouvrables. 2.La durée du congé payé peut être réduite si l'âge ou la situation de l'enfant le justifient. 3.En plus des dix jours, le collaborateur ou la collaboratrice peut bénéficier d'un congé payé allant jusqu'à 15 jours ouvrables, lorsque les démarches visant à accueillir l'enfant le nécessitent. 4.Le droit au congé payé est exclu en cas d'adoption de l'enfant du conjoint.
Grossesse et congé de maternité	Art. 92 du RP	c)Assurance maternité 1.En cas de maternité, la collaboratrice a droit à un congé payé de 16 semaines 2.Toutefois, la durée du droit au traitement est de 12 semaines lorsque la collaboratrice est en fonction depuis moins de 12 mois au moment de l'accouchement et qu'elle ne reprend pas son activité au terme de son congé. 3.Le montant du traitement durant le congé de maternité est proportionnel au taux d'activité.	Art. 92 du RP <i>(modifié)</i>	c)Assurance maternité 1.En cas de maternité, la collaboratrice a droit à un congé payé de 16 semaines. 2.Toutefois, la durée du droit au traitement est de 14 semaines lorsque la collaboratrice est en fonction depuis moins de 12 mois au moment de l'accouchement et qu'elle ne reprend pas son activité au terme de son congé. 3.Le montant du traitement durant le congé de maternité est proportionnel au taux d'activité. 4.La durée du congé maternité est prolongée conformément aux dispositions de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas d'hospitalisation du nouveau-né durant deux semaines au moins directement après sa naissance si la mère prévoyait de reprendre une activité lucrative. Le salaire est versé intégralement.