Règlement type sur le statut du personnel et les traitements

élaboré en collaboration avec

1. l’association Cadres des communes bernoises
2. l’Association des communes bernoises

Pour l'examen préalable, nous vous prions de mettre en évidence les modifications apportées au règlement-type (p.ex. en mode «correction», en couleur ou en italique). Merci!

**Teneur: février 2024**

 02/2024

Table des matières

[1. Rapport de droit 3](#_Toc161654290)

[2. Système de rémunération 4](#_Toc161654291)

[3. Appréciation des performances 7](#_Toc161654292)

[4. Dispositions spéciales 8](#_Toc161654293)

[5. Dispositions transitoires et dispositions finales 10](#_Toc161654294)

[Variante pour les communes qui désirent garder le statut de fonctionnaire. 11](#_Toc161654295)

[Annexe I 12](#_Toc161654296)

[Annexe II 13](#_Toc161654297)

[Certificat de dépôt public: 16](#_Toc161654298)

[Commentaire des modifications du règlement type sur le statut du personnel et les traitements dues à la révision partielle de l’ordonnance cantonale sur le personnel du 9 novembre 2016 17](#_Toc161654299)

[Commentaire des modifications du règlement type sur le statut du personnel et les traitements dues à la révision partielle de la loi cantonale sur le personnel de juin 2008 18](#_Toc161654300)

[Annexe II 21](#_Toc161654301)

[Commentaire du règlement type sur le statut du personnel et les traitements 22](#_Toc161654302)

[Remarques générales 22](#_Toc161654303)

[Procédure – Définition des concepts 22](#_Toc161654304)

[Questions importantes 22](#_Toc161654305)

[Différence entre les rapports de travail de droit public d'une part et de droit privé d'autre part 23](#_Toc161654306)

[Désignation ou engagement par le corps électoral? 23](#_Toc161654307)

[Champ d'application 24](#_Toc161654308)

[Remarques concernant certains points précis 24](#_Toc161654309)

[Rapport de droit 24](#_Toc161654310)

[Le système de rémunération 25](#_Toc161654311)

[Appréciation des performances 29](#_Toc161654312)

[Dispositions spéciales 30](#_Toc161654313)

[Dispositions transitoires et dispositions finales 31](#_Toc161654314)

[Annexe II 32](#_Toc161654315)

[Vacances des employés recevant une indemnité annuelle et de ceux qui sont rémunérés à l’heure 32](#_Toc161654316)

1. Rapport de droit

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Champ d'application | 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 et sous réserve de l’alinéa 2.
 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | 2 Les dispositions de la législation sur le statut du corps enseignant sont réservées. |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Personnel engagé sur la base du droit public
 | 1. 1 Le personnel de la commune....................de .......... est engagé par contrat, conformément au droit public.
 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | 2 Les dispositions du droit cantonal sont applicables aux questions non résolues par le présent règlement. |

**Variante: article 2, alinéa 3**

|  |  |
| --- | --- |
| Champ d'application des arrêtés du Conseil-exécutif | 3 Les arrêtés du Conseil-exécutif en matière de politique du personnel (renchérissement, etc.) s'appliquent aussi au personnel communal. |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Personnel engagé sur la base du droit privé
 | 1. 1 Le personnel auxiliaire est engagé conformément au droit privé.
 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | 2 Le conseil communal énumère les fonctions soumises au droit privé dans une ordonnance. |

**Variante pour l'article 3, alinéa 2**

|  |  |
| --- | --- |
| 1.2 Personnel engagé sur la base du droit privé | 2 Le conseil communal énumère les fonctions soumises au droit privé dans un arrêté. |

|  |  |
| --- | --- |
|  | 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 | 1. 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. |

1. Système de rémunération

|  |  |
| --- | --- |
| Principe | 1. 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. Au sein d'une classe de traitement, l'évolution par rapport au traitement de base est échelonnée de la manière suivante:1. 20 échelons de 1,0 pour cent chacun,
2. 40 échelons de 0,75 pour cent chacun,
3. 20 échelons de 0,5 pour cent chacun.

Le traitement de base est précédé de six échelons de départ qui représentent chacun 1,5 pour cent de ce dernier.**Variante:** |
|  | 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. |

|  |  |
| --- | --- |
|  | 3 La progression dépend du résultat de l'évaluation annuelle. Ce résultat s'exprime comme suit: |
|  | 1. les exigences et les objectifs convenus sont nettement dépassés sous tous leurs aspects essentiels;
 |
|  | 1. les exigences sont remplies et les objectifs convenus sont atteints et, dans des domaines importants, dépassés;
 |
|  | 1. les exigences sont remplies et les objectifs convenus sont atteints;
 |
|  | 1. les exigences sont partiellement remplies et les objectifs convenus sont partiellement atteints;
 |
|  | 1. dans des domaines importants, les exigences ne sont pas remplies ou les objectifs convenus ne sont pas atteints.
 |

|  |  |
| --- | --- |
| Progression du traitement | 1. 1 La progression au sein d'une classe de traitement se fait chaque année par l'imputation d'échelons de traitement.
 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | 2 Cette progression dépend de l'expérience acquise, ainsi que des performances individuelles et du comportement. |

|  |  |
| --- | --- |
| Procédure | 1. 1 Jusqu'au 48e échelon, le traitement progresse chaque année de deux échelons si les exigences sont remplies et si les objectifs convenus sont atteints (composant expérience).
 |
|  | 1. 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.
 |
|  | 1. 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, |
|  | 1. 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;
 |
|  | 1. 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 | 1. 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). |

|  |
| --- |
| **Variante pour les articles 5 à 8 (système de rémunération sans la progression liée à l'expérience)** |
| Principe | **Art. 5** 1 Inchangé. |
|  |  |
|  | 2 Chaque classe de traitement se compose du traitement de base de 100 pour cent et de 80 échelons de traitement. Au sein d'une classe de traitement, l'évolution par rapport au traitement de base est échelonnée de la manière suivante:1. 20 échelons de 1,0 pour cent chacun,
2. 40 échelons de 0,75 pour cent chacun,
3. 20 échelons de 0,5 pour cent chacun.

Le traitement de base est précédé de six échelons de départ qui représentent chacun 1,5 pour cent de ce dernier.**Variante:** |
|  | 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. |
|  |  |
|  | 3 La progression dépend du résultat de l'évaluation annuelle des performances et du comportement. Les performances et le comportement sont appréciés de la manière suivante:1. excellents
2. très bons
3. bons
4. suffisants
5. insuffisants
 |
|  |  |
| Progression du traitement | **Art. 6** 1 Inchangé |
|  |  |
|  | 2 La progression dépend des performances individuelles et du comportement. |
|  |  |
| Procédure | **Art. 7** 1 Jusqu’au 48e échelon, le traitement peut progresser chaque année de la manière suivante:1. sans imputation d'échelon supplémentaire si les performances et le comportement sont estimés «insuffisants» ou «suffisants»;
2. deux échelons supplémentaires au maximum, si les performances et le comportement sont qualifiés de «bons»;
3. quatre échelons supplémentaires au maximum, si les performances et le comportement sont qualifiés de «très bons»;
4. six échelons supplémentaires au maximum, si les performances et le comportement sont qualifiés d'«excellents».
 |
|  |  |
|  | 2 A partir de l'échelon 49, le traitement peut progresser chaque année de la manière suivante:1. quatre échelons supplémentaires au maximum, si les performances et le comportement sont qualifiés de «très bons»;
2. six échelons supplémentaires au maximum, si les performances et le comportement sont qualifiés d'«excellents».
 |
|  |  |
|  | 3 Il n'existe pas de droit à l'octroi d'échelons supplémentaires. |
|  |  |
| Rétrogradation | **Art. 8** 1 Inchangé. |
|  |  |
|  | 2 Inchangé. |

|  |
| --- |
| **Sous-variante pour les articles 6 à 8 (Renonciation à la progression automatique)** |
|  |  |
| Progression du traitement | **Art. 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, dépendent1. des performances individuelles,
2. du comportement individuel,
3. d'une répartition équitable des moyens disponibles dans le secteur et dans l'ensemble de l'administration communale;
4. d'autres raisons objectives.
 |
|  |  |
|  | 4 Il n'existe pas de droit à l'octroi d'échelons supplémentaires. |
| **Articles 5, alinéa 3, 7, 8 et 9**Ces articles peuvent être purement et simplement supprimés. |

|  |  |
| --- | --- |
| Prise en considération des finances communales | 1. 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.
 |

1. Appréciation des performances

|  |  |
| --- | --- |
| Organigramme / Postes de cadres | 1. 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 | 1. 1 Un conseiller communal désigné par le conseil communal est responsable (variante: deux conseillers communaux désignés par le conseil communal sont responsables) de l'appréciation des performances des cadres.
 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | 2 Il procède (Ils procèdent) comme suit: |
|  | 1. entretien individuel d'appréciation avec les cadres;
 |
|  | 1. communication de l'appréciation des performances et de la modification consécutive du traitement aux personnes concernées, qui ont alors la possibilité de prendre position;
 |
|  | 1. présentation de ses (leurs) conclusions au conseil communal pour décision.
 |

|  |
| --- |
| **Variante pour l'article 11** |
| Cadres | **Art. 11** 1 Un conseiller communal désigné par le conseil communal est responsable (variante: deux conseillers communaux désignés par le conseil communal sont responsables) de l'appréciation des performances et du comportement des cadres. |
|  |  |
|  | 2 Il procède (Ils procèdent) comme suit:1. inchangée.
2. communication de l'appréciation des performances et du comportement aux personnes concernées, qui ont alors la possibilité de prendre position;
3. communication de la décision envisagée en matière de progression du traitement selon la procédure prévue à l'article 6 aux personnes concernées, qui ont une nouvelle fois la possibilité de prendre position;
4. présentation de ses (leurs) conclusions au conseil communal pour décision.
 |

|  |  |
| --- | --- |
| Autres postes | 1. 1 Chaque cadre est responsable de l'appréciation des performances des personnes qui lui sont subordonnées.
 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | 2 La procédure exposée à l'article 11, 2e alinéa s'applique par analogie. |

|  |  |
| --- | --- |
| Notification/Voies de droit | 1. 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 | 1. Le conseil communal peut récompenser une performance extraordinaire par une prime unique de.......... francs au maximum..
 |

1. Dispositions spéciales

|  |  |
| --- | --- |
| Evaluation des postes de travail | 1. 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 | 1. La commune met les postes de cadres vacants au concours.
 |

|  |  |
| --- | --- |
| Assurance-accidents | 1. La commune assure le personnel contre les suites d'acci­dents professionnels et non professionnels conformément à la loi fédérale sur les accidents (LAA).
 |

**Variante:**

|  |  |
| --- | --- |
| Assurance d’indemnités journalières | 1. Si la commune conclut une assurance d’indemnités journalières, la totalité des primes est à sa charge.
 |

|  |  |
| --- | --- |
| Caisse de pension | 1. 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. |

**Variante pour l’article 19, alinéa 2**

|  |  |
| --- | --- |
| Indemnités de départ et droit à des rentes | 2 En cas de licenciement non fautif au sens de la LPers d’un membre du personnel âgé d’au moins 50 ans, une indemnité de départ, dont le conseil communal fixe le montant, doit être versée. Le montant ne doit pas être supérieur à celui du salaire de la personne concernée pour huit mois.3 Le conseil communal fixe le montant de l’indemnité en fonction de l’âge et de l’ancienneté de service de la personne concernée.4 Si la personne concernée a droit à une prestation financière de l’institution de prévoyance de la commune, le versement d’une indemnité de départ est exclu. |

|  |  |
| --- | --- |
| Jetons de présence | 1. 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 | 1. Les diverses indemnités et le remboursement des frais sont réglés dans l'annexe II.
 |

1. Dispositions transitoires et dispositions finales

|  |  |
| --- | --- |
| Entrée en vigueur | 1. 1 Le présent règlement et ses annexes I et II entrent en vigueur le 1er janvier 20xx.
 |

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

Ainsi délibéré et arrêté par l'assemblée du….

Le président/ Le secrétaire/

la présidente: La secrétaire:

.......................... ...........................

# Variante pour les communes qui désirent garder le statut de fonctionnaire.

Les articles suivants peuvent remplacer les articles 2, 4 et 22 du modèle de règlement sur le statut du personnel et les traitements:

|  |  |
| --- | --- |
| Fonctionnaire, employé | **Art. 2** 1 L'organe compétent établit les rapports de service par no­mination pour les fonctionnaires et par contrat de travail écrit pour les employés et les employées. |

|  |  |
| --- | --- |
|  | 2 Les dispositions du règlement d'organisation du .......... sont applicables. |

|  |  |
| --- | --- |
| Démission, résiliation | **Art. 4** 1 Les fonctionnaires présentent leur demande de démission au conseil communal trois mois au moins avant la date à laquelle ils souhaitent quitter le service de la commune. |

|  |  |
| --- | --- |
|  | 2 Le conseil communal peut réduire ce délai si aucune raison importante ne s'y oppose. |

|  |  |
| --- | --- |
|  | 3 Les employés et les employées résilient leur rapport de service conformément aux dispositions du Code des obligations. |

|  |  |
| --- | --- |
| Non-reconduction de la nomination | **Art. 4a** 1 Lorsque la nomination d'un ou d'une fonctionnaire est remise en question, la personne concernée doit en être avisée au moins trois mois avant l'expiration de la période pour laquelle elle a été nommée. |

|  |  |
| --- | --- |
|  | 2 Si une personne n'a pas été avisée en temps opportun et que sa nomination n'est pas reconduite par l'organe compétent, elle a droit à trois mois de traitement. Elle doit pendant cette période accomplir les tâches que lui confie la commune, pour autant que l'on puisse raisonnablement l'exiger. |

# Annexe I

**Commune ......................................... de .............................................**

Classes de traitement

Les classes de traitement suivantes sont attribuées aux différentes fonctions:

|  |  |
| --- | --- |
| **Fonction** | **Classe** |
| 1. secrétaire communal / secrétaire communale
 |   |
| 1. administrateur / administratrice des finances
 |   |
| 1. administrateur / administratrice des constructionsinspecteur / inspectrice des constructionssecrétaire du service des constructions
 |   |
| 1. suppléant / suppléante du chef de service
 |   |
| 1. chef / cheffe de l'agence AVS
 |   |
| 1. secrétaire chargé / chargée des affaires tutélaires
 |   |
| 1. secrétaire chargé / chargée des affaires sociales
 |   |
| 1. conservateur / conservatrice du registre d'impôts
 |   |
| 1. chef / cheffe de l'office communal de la protection civile
 |   |
| 1. employé / employée d'administration
 |   |
|  |   |
|  |   |
|  |   |
|  |   |

# Annexe II

Indemnités annuelles, jetons de présence, remboursement des frais

**Membres des autorités**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Fonction | Indemnité annuelle | Indemnité horaire |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1.1 | Conseil communal |  |  |
| 1.1.1 | président / présidente | CHF .......... |  |
| 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 | Commission de vérification des comptes |  |  |
|  | par membre | CHF .......... |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1.3 | Commission scolaire |  |  |
| 1.3.1 | président / présidente | CHF .......... |  |
| 1.3.2 | secrétaire | CHF .......... |  |
| 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 | Commissions des sapeurs-pompiers et de la protection civile |  |  |
| 1.4.1 | président / présidente | CHF .......... |  |
| 1.4.2 | secrétaire | CHF .......... |  |
| 1.4.3 | jetons de présence et remboursement de frais selon chiffres 3.1 et 3.2 |  |  |
| 1.4.4 | indemnités pour tâches spéciales selon chiffre 3.3 |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1.5 | Bureau de vote |  |  |
|  | dépouillement lors d'élections au Conseil national et au Grand Conseil et d'élections communales: un souper simple pris en commun |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1.6 | Délégués |  |  |
|  | jetons de présence et remboursement de frais selon chiffres 3.1 et 3.2 |  |  |

**Employés**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Fonction | Indemnité annuelle\*\* | Indemnité horaire \*\* |
| 2.1 | Cantonnier / cantonnière |  |  |
|  | rétribution fondamentale annuelle \* | CHF. .......... |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2.2 | Concierge de l'administration communale |  |  |
|  | rétribution fondamentale annuelle \* | CHF .......... |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2.3 | Surveillant de la STEP |  |  |
|  | rétribution fondamentale annuelle \* |  |  |
|  | 1. station d'épuration
 | CHF .......... |  |
|  | 1. surveillance du congélateur public
 | CHF .......... |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2.4 | Indemnités horaires |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2.4.1 | chef fontainier / fontainière |  | CHF .......... |
| 2.4.2 | inspecteur / inspectrice des viandes |  | CHF .......... |
| 2.4.3 | estimateur / estimatrice |  | CHF .......... |
| 2.4.4 | huissier / huissière |  | CHF .......... |
| 2.4.5 | préposé / préposée de l'office communal de la culture des champs |  | CHF .......... |
| 2.4.6 | responsable de l'approvisionnement économique |  | CHF .......... |
| 2.4.7 | quartier-maître local |  | CHF .......... |
| 2.4.8 | surveillant / surveillante du placement d'enfants |  | CHF .......... |
| 2.4.9 | préposé / préposée à la pose des scellés |  | CHF .......... |
| 2.4.10 | inspecteur / inspectrice du bétail |  | CHF .......... |
| 2.4.11 | autres titulaires de fonctions communales |  | CHF .......... |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2.5 | Responsable du service dentaire scolaire |  |  |
|  | selon le barème de la Direction de l'instruction publique |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2.6 | Sapeurs-pompiers |  |  |
| 2.6.1 | commandant / commandante | CHF .......... |  |
| 2.6.2 | vice-commandant / vice-commandante | CHF .......... |  |
| 2.6.3 | fourrier | CHF .......... |  |
| 2.6.4 | préposé / préposée au matériel | CHF .......... |  |
| 2.6.5 | solde pour les exercices | CHF .......... |  |
| 2.6.6 | cours |  | selon chiffre 2.9.2 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2.7 | Inspecteur / inspectrice du feu |  |  |
| 2.7.1 | surveillance du feu par bâtiment contrôlé | CHF .......... |  |
| 2.7.2 | surveillance du feu pour contrôles ultérieurs éventuels | CHF .......... |  |
| 2.7.3 | détermination de dispositions en vue de prévenir les incendies, par requête traitée | CHF .......... |  |
| 2.7.4 | autres activités |  | CHF .......... |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2.8 | Protection civile |  |  |
| 2.8.1 | chef local / locale | CHF .......... |  |
| 2.8.2 | préposé / préposée au matériel | CHF .......... |  |
| 2.8.3 | préposé / préposée aux installations | CHF .......... |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2.9 | Corvées |  |  |
| 2.9.1 | cantonnier / cantonnière | CHF .......... | CHF .......... |
| 2.9.2 | ouvriers / ouvrières travaillant aux corvées |  | CHF .......... |
| 2.9.3 | tracteur / autre véhicule sans conducteur (y compris pelle mécanique ou petite remorque) |  | CHF .......... |
| 2.9.4 | motoculteur à deux roues sans conducteur |  | CHF .......... |

**Indemnités journalières, jetons de présence et remboursement de frais**

|  |  |
| --- | --- |
| 3.1 | Indemnités journalières et jetons de présence |
|  | Membres du conseil communal, des commissions permanentes et des commissions non permanentes, délégués communaux / déléguées communales, employés / employées, fonctionnaires |
|  | 1. séance d'une journée entière (à partir de 5 heures)
 | CHF .......... |  |
|  | 1. séance d'une demi-journée (au moins 3 heures)
 | CHF .......... |  |
|  | 1. séances en soirée
 |  |  |
|  | 1. conseil communal
 | CHF .......... |  |
|  | 1. commissions, délégués, déléguées
 | CHF .......... |  |

|  |  |
| --- | --- |
| 3.2 | Frais de déplacement |
|  | Billet de train en 2e classe ou ............. 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. |

|  |  |
| --- | --- |
| 3.3 | Mandats particuliers |
|  | Lorsqu'ils accomplissent des tâches qui ne sont pas indemnisées par des jetons de présence selon le chiffre 3.1, les membres du conseil communal, des commissions permanentes et des commissions non permanentes (à l'exclusion du personnel administratif de la commune) perçoivent une indemnité identique à celle des ouvriers ou ouvrières travaillant aux corvées selon le chiffre 2.9.2. |

\* Base: 1.1....., plus l'allocation de renchérissement

\*\* Sont compris dans les montants indiqués:

* 10,64 pour cent pour les vacances (25 jours)
* 8,33 pour cent pour le 13e salaire
* 3,29 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.

# Certificat de dépôt public:

Le/la secrétaire a déposé publiquement le présent règlement au secrétariat communal du .......... au .......... (30 jours avant l'assemblée appelée à en délibérer). Il/elle a fait publier le dépôt public le … dans l’organe de publication officiel de la commune.

Lieu et date Le/la secrétaire:

 ..............................................

# Commentaire des modifications du règlement type sur le statut du personnel et les traitements dues à la révision partielle de l’ordonnance cantonale sur le personnel du 9 novembre 2016[[1]](#footnote-1)

Nouvelle réglementation concernant la progression du traitement

La révision partielle de l’ordonnance cantonale sur le personnel (OPers) du 9 novembre 2016 a essentiellement permis au canton de Berne d’introduire une progression dégressive des traitements. Elle vise à mettre en place une évolution salariale qui est accélérée en début de carrière pour ralentir ensuite au fil des années. Le canton de Berne ouvre ainsi des perspectives professionnelles plus attrayantes, notamment pour le personnel le plus jeune. L’entrée en vigueur et le changement des échelons de traitement interviendront au 1er juillet 2017 (cf. art. T5-2 OPers).

La modification de la réglementation a donné l’occasion aux rédacteurs du présent document d’adapter les points suivants pour toutes les variantes de progression de traitement:

* Le système à 40 échelons n’est plus proposé[[2]](#footnote-2).
* Seul le système comptant 80 échelons par classe de traitement est recommandé.
* La réglementation cantonale (progression dégressive) est retenue comme système principal à l’article 5, alinéa 2.
* La réglementation actuelle (0,75 % du traitement de base par échelon) est proposée comme variante à l’article 5, alinéa 2.

Les communes sont rendues attentives au fait que la variante de la progression liée à l’expérience associée à la progression dégressive agit, plus fortement encore, en faveur des collaborateurs dont le nombre d’échelons est moindre. Il leur est donc conseillé de renoncer à la composante «expérience» en cas d’introduction de la progression dégressive.

Lorsque les communes ne définissent pas explicitement les échelons de traitement dans leur règlement[[3]](#footnote-3), elles valident de l’avis des auteurs la nouvelle réglementation cantonale, soit la progression dégressive, comme système applicable dès son entrée en vigueur, en vertu de l’article 2, alinéa 2 du règlement type sur le statut du personnel et les traitements et de l’article 32 de la loi sur les communes.

Droit à la réduction du degré d’occupation suite à la naissance ou à l’adoption d’un enfant

L’article 60c OPers permet aux collaborateurs de réduire leur degré d’occupation de 20 pour cent au maximum après l’adoption ou la naissance d’un enfant, pour autant qu’aucun motif considérable inhérent au service ou à l’organisation ne s’y oppose et que le degré d’occupation ne soit pas inférieur à 60 pour cent.

Si une commune souhaite exclure toute possibilité en ce sens, elle doit établir explicitement que l’article 60c OPers n’a aucune validité en ce qui la concerne (cf. également art. 19, al. 2 du présent règlement type).

# Commentaire des modifications du règlement type sur le statut du personnel et les traitements dues à la révision partielle de la loi cantonale sur le personnel de juin 2008

Remarque préliminaire

Le groupe de travail sur le droit communal du personnel a profité de la révision du droit cantonal sur le personnel pour adapter le règlement type sur plusieurs points. Différentes adaptations se fondent sur le droit du personnel modifié du canton (p. ex. engagement par voie de contrat) alors que d’autres découlent d’expériences réalisées. *Ces adaptations* sont brièvement commentées ci-dessous. Le commentaire accompagnant le présent règlement reste inchangé. Les communes peuvent ainsi avoir un rapide aperçu des modifications apportées et des raisons de ces changements. Les communes conservent bien entendu la possibilité de choisir librement la réglementation du droit du personnel qu’elles jugent la meilleure pour elles.

Article 1, alinéa 2 (législation sur le statut du corps enseignant)

La législation sur le statut du corps enseignant (LSE, RSB 430.250; OSE, RSB 430.251.0) comprend pour le corps enseignant, les directions d’écoles et le personnel lié à ces dernières des dispositions particulières qui priment sur le droit communal du personnel. L’introduction de cet alinéa attire l’attention sur ce point.

Article 2, alinéa 1 (contrats)

Jusqu’à maintenant, le rapport juridique entre la commune et les employés soumis au droit public se fondait sur une décision. Au moyen d’une décision, la commune crée, de manière unilatérale et souveraine, un rapport juridique. Pour les personnes concernées, il n’était bien souvent pas facile de comprendre pour quelle raison aucun contrat n’était conclu. Désormais, le droit cantonal sur le personnel prévoit que le rapport juridique entre le canton et le personnel doit se fonder sur un contrat. Cela s’applique également aux communes, qui trouveront un contrat type sur le site Internet de l’OACOT. Tous les employés doivent recevoir un contrat d’engagement, pour autant que la commune ne prévoie pas expressément, dans son règlement du personnel, qu’elle continue à fonder le rapport juridique avec ses employés engagés conformément au droit public par voie de décision. Le contrat doit être signé par la commune et par le personnel.

Les rapports de travail fondés selon le droit actuel sur une décision se poursuivent sous cette forme sous le nouveau droit. Un contrat de droit public est établi uniquement si une modification intervient (cf. dispositions transitoires dans la loi sur le personnel).

Article 11 (appréciation des performances des cadres)

Afin de garantir un traitement équitable à l’ensemble du personnel d’encadrement, le règlement du personnel prévoyait jusqu’à maintenant que l’appréciation des cadres devait être effectuée par *deux* conseillers communaux désignés par le conseil communal. Cette réglementation peut être maintenue. Cependant, de nombreuses communes ne la suivent pas et demandent à *une seule* personne (en règle générale la personne présidant le conseil communal) d’assumer cette tâche. On peut tout à fait imaginer que les cadres ne soient en face que d’une seule personne, et non d’une plus importante délégation, lorsqu’il s’agit d’apprécier leurs performances et leur comportement. Par conséquent, l’appréciation par *une seule* personne est introduite dans le règlement du personnel sans que la solution prévue antérieurement (deux personnes) ne soit supprimée. Celle-ci demeure sous forme de variante, car elle présente elle aussi des avantages incontestés**.**

Article 13, alinéa 1 (notification de la décision du conseil communal)

Il paraît judicieux de notifier dans tous les cas la décision du conseil communal concernant la progression du traitement même si aucun changement n’intervient. Une communication informelle et non motivée, se présentant par exemple sous la forme du premier décompte de salaire faisant suite à l’appréciation, devrait s’avérer suffisante. Il s’agira de préciser les motifs uniquement lorsque la personne demande une décision susceptible de recours.

Article 16 (diagramme des fonctions)

Les dispositions sur l’organisation de la commune doivent figurer dans le règlement d’organisation ou dans l’ordonnance administrative de la commune. Le règlement du personnel, quant à lui, doit se limiter aux droits et aux obligations du personnel. La fixation de compétences ne concerne pas le statut juridique du personnel. Par conséquent, la disposition sur le diagramme des fonctions est biffée.

Article 18 (nouveau, assurance d’indemnités journalières)

L’article 98, alinéa 3 LPers prévoit que le canton de Berne paie la moitié des primes lors de la souscription à une assurance d’indemnités journalières en cas de maladie, ce qui revient à dire que le personnel doit s’acquitter de l’autre moitié. Si la commune ne prévoit pas d’autre réglementation, une telle répartition des primes s’applique également au niveau communal. De manière générale, les prétentions du personnel en cas de maladie ne dépendent pas du fait que la commune ait assuré ce «dommage». Il incombe donc à la commune d’évaluer les risques et de décider si elle souhaite conclure une telle assurance. On peut par conséquent imaginer une réglementation selon laquelle la commune paie l’intégralité de la prime, qui pourrait figurer dans le règlement du personnel (cf. variante selon l’art. 18).

Article 19, alinéa 2 (nouveau, indemnités de départ et droit à des rentes)

La loi du personnel réglemente aux articles 32 et 33 les indemnités de départ et le droit à des rentes des personnes ayant subi un licenciement non fautif. Les membres du groupe de travail sur le droit du personnel estiment à l’unanimité que ces prescriptions peuvent s’appliquer dans une commune uniquement si son droit sur le personnel contient expressément des dispositions à cet égard. Ces dispositions ne sont pas conçues pour des communes. Afin d’écarter le moindre doute et de réduire au maximum les risques juridiques, il paraît cependant judicieux d’exclure expressément la validité de ces prescriptions dans le cadre communal. L’introduction de l’article 19, alinéa 2 permet d’indiquer très clairement que les articles 32 et 33 LPers n’ont ici aucune validité.

**Variante pour l’article 19, alinéa 2 (indemnités de départ et droit à des rentes)**

Le Code des obligations prévoit, aux articles 339b et 339c, qu’une indemnité de départ doit être versée à la fin des rapports de travail, à la condition que le travailleur ou la travailleuse soit âgé/e d’au moins 50 ans et que les rapports de travail aient duré 20 ans ou plus. Si le montant de l’indemnité n’est pas déterminé par voie contractuelle, c’est le juge qui le fixe. Le montant ne doit toutefois pas être inférieur au montant du salaire pour deux mois ni supérieur au montant du salaire pour huit mois.

Dans la mesure où la commune est convaincue, lors de l’adoption du règlement sur le statut du personnel et les traitements, du bien-fondé d’une disposition similaire à celle du Code des obligations, elle peut opter pour la variante proposée. Celle-ci, plus restrictive que le CO, précise qu’il doit s’agir d’un licenciement non fautif au sens de la loi sur le personnel (à savoir que le poste de la personne concernée est supprimé pour des raisons organisationnelles ou que le licenciement est dû à un manque de résultats dont la personne concernée n’a pas à répondre). Pour cette raison, il est renoncé à la condition que les rapports de travail aient duré au moins 20 ans. Si les rapports de travail n’ont pas duré longtemps, le conseil communal en tiendra compte lors de la fixation du montant de l’indemnité de départ. Celui-ci peut, contrairement à ce que prévoit le CO, être inférieur au montant du salaire pour deux mois.
Dans le cas d’un licenciement non fautif au sens de l’alinéa 2, la décision de résiliation doit préciser le montant de l’indemnité de départ le cas échéant.

L’alinéa 4 prévoit que, si la personne concernée a droit à des prestations financières de l’institution de prévoyance de la commune, le versement d’une indemnité de départ est exclu. Cela permet de préciser, de manière analogue à l’article 32, alinéa 3 LPers, qu’il n’y a pas lieu de verser à la fois une indemnité de départ et une prestation de l’institution de prévoyance.

# Annexe II

Le pourcentage de jours de vacances est modifié puisque selon le droit cantonal, le droit minimal aux vacances est désormais fixé à 23 et non plus à 22 jours. Cette modification est entrée en vigueur au 1er mars 2008, raison pour laquelle un pourcentage supérieur en la matière s’applique en 2008 déjà (9,7% pour 23 jours de vacances).

Le Conseil-exécutif prévoit en outre de porter par étapes le nombre de jours de vacances à 25 d’ici 2010.

# Commentaire du règlement type sur le statut du personnel et les traitements

# Remarques générales

Les communes disposent d'une grande liberté pour réglementer le statut de leur personnel, mais environ 80 pour cent d'entre elles se fondent en partie ou entièrement sur le droit cantonal. Les dispositions du règlement type reprennent largement la réglementation cantonale, pour autant qu'il ne s'agisse pas de questions spécifiquement communales. Ce principe garde sa validité.

S'agissant de l'appréciation des performances et de leurs répercussions sur les traitements, les premières expériences à l'échelon communal ont montré que ce système n'est encore que très partiellement pratiqué, en particulier dans les petites communes. La présente modification du règlement type de 1996 tient largement compte de cet état de fait et propose de nouvelles variantes quand il y a lieu.

La loi cantonale sur le personnel était en cours de révision au moment de l'élaboration de ces variantes, dans lesquelles les modifications proposées (dédoublement du nombre des échelons de traitement, renonciation à la progression liée à l'expérience) ont été prises en considération. La teneur de la nouvelle ordonnance sur le personnel du canton (OPers) n'était par contre pas encore connue. Celle-ci permet d'accorder plus d'échelons de traitement que ne le prévoit la variante y relative et renonce en outre à une possibilité de progression différenciée en fonction de la classe de traitement. Le groupe de travail a cependant renoncé à adapter le règlement type en conséquence. Si une commune souhaite appliquer la solution du canton, elle peut utiliser l'article 44 OPers comme modèle.

La refonte du règlement type a par ailleurs donné l'occasion d'introduire quelques aménagements de détail souhaitables au vu des observations faites.
Le présent commentaire avait aussi dû être remanié en raison de la loi sur les communes entrée en vigueur le 1er janvier 1999, qui a assoupli les possibilités des communes en matière d'engagement du personnel communal (il n'est plus obligatoire que le personnel communal ayant un droit de décision soit engagé selon le droit public).

# Procédure – Définition des concepts

## Questions importantes

Avant de procéder au remaniement de leur règlement sur le personnel, les communes devraient se poser les questions suivantes:

1. Désirons-nous continuer à reprendre le droit cantonal (y compris le composant performance)?
2. Convient-il de renoncer à la progression liée à l'expérience?
3. Faut-il prévoir d'engager uniquement les cadres conformément au droit public, ou l'ensemble du personnel communal?
4. En cas de maintien du composant performance présenté dans le modèle de règlement ci-joint, la commune a-t-elle la volonté et les moyens de se préparer de manière adéquate à l'évaluation annuelle du personnel, par le biais du perfectionnement par exemple?

# Différence entre les rapports de travail de droit public d'une part et de droit privé d'autre part

Des différences existent à plus d'un égard. On peut tout d'abord affirmer que les agents soumis au droit public ont un statut juridique plus favorable. Ainsi, les dispositions cantonales applicables dans le cas d'un engagement de droit public tel que le prévoit le modèle de règlement sont toujours plus favorables que les minima imposés par le Code des obligations. Dans un rapport de travail soumis au droit public, le licenciement intervient par la voie d'une décision indiquant les raisons qui l'ont motivée, et après que l'agent concerné a eu la possibilité de prendre position à ce sujet (garantie du droit d'être entendu). En droit privé par contre, l'employeur notifie le licenciement par courrier recommandé. En outre, les voies de droit sont différentes: en cas de conflit, s'il s'agit de rapports de travail de droit public, c'est en principe la préfecture qui tranche, ou le Tribunal administratif; s'il s'agit de rapports de travail de droit privé, ce sont les tribunaux civils.

# Désignation ou engagement par le corps électoral?

Vu sous l'angle d'une gestion moderne de l'administration, l'élection, ou l'engagement, du personnel par l'assemblée communale ou par le scrutin populaire apparaît problématique. Le conseil communal est en principe responsable de la gestion de la commune, et par conséquent de la gestion de l'administration communale. Le choix du personnel communal par le corps électoral complique les responsabilités. Il est donc souhaitable que le conseil communal soit seul à procéder à la nomination (des fonctionnaires) ou à l'engagement (des employés). Si la commune tient à laisser cette compétence au corps électoral, des problèmes peuvent survenir, en particulier pour les rapports de travail de droit public. En effet, contrairement aux fonctionnaires, les employés ne sont pas engagés pour une période de fonction fixe, mais leur engagement prend fin par licenciement ou démission. Les communes dans lesquelles le corps électoral continuerait d'engager une partie des employés doivent réglementer la procédure de licenciement de manière très précise. Une solution serait que le licenciement soit décidé exclusivement par le corps électoral sur proposition du conseil communal. Une autre possibilité consisterait à donner à une fraction des électeurs la possibilité de demander par écrit la rupture des liens de travail avec X ou Y. On ne saurait en aucun cas recommander de soumettre au corps électoral ces questions délicates sur le plan du droit de procédure et très sensibles sous l'angle du droit de la protection des données. Par ailleurs, un licenciement doit aussi être motivé, ce qui n'est guère réalisable si c'est le corps électoral qui a la compétence de donner le congé. Il convient donc de déconseiller instamment une telle option.

# Champ d'application

Le règlement sur le statut du personnel et les traitements s'applique exclusivement au personnel engagé selon le droit public. Il est bien entendu aussi valable pour le personnel à temps partiel. Ses prescriptions ne s'appliquent par contre pas aux membres des autorités. Pour des raisons pratiques, une annexe réglant les indemnités et le remboursement des frais accordés aux membres des autorités est jointe au règlement. Les annexes l et ll font partie intégrante du règlement.

# Remarques concernant certains points précis

## Rapport de droit

*Possibilités à la disposition des communes*

Chaque commune est libre de déterminer le statut du personnel qu'elle engage. Elle peut opter pour un rapport de service de droit public pour l'ensemble de son personnel, réserver ce statut aux cadres ou prévoir un rapport de service de droit privé pour tous ses collaborateurs. En vertu des prescriptions de la loi du 16 mars 1998 sur les communes, il n'est plus obligatoire que le personnel communal ayant le droit de décision soit engagé selon le droit public.

En choisissant le statut de leur personnel, les communes doivent être conscientes que la diversité des rapports de service peut induire des différences en matière de prestations sociales, de droit aux vacances, etc. De telles disparités sont problématiques, du point de vue juridique, principalement par rapport au principe de l’égalité de traitement, et leur introduction doit être bien réfléchie.

*Commentaire article par article*

**Articles 1 à 3**

Le règlement type part du principe que l'ensemble du personnel communal est engagé sur la base du droit public, exception faite du personnel auxiliaire (personnel de nettoyage rémunéré à l'heure, etc.). Comme il a été dit plus haut, il est toutefois loisible aux communes de choisir une autre option (de n'engager par exemple que les cadres selon le droit public, etc.)

Les communes qui entendent conserver le statut de fonctionnaire peuvent se référer à la rubrique "Variante pour les communes qui désirent garder le statut de fonctionnaire", insérée au règlement type avant l'annexe I. Selon le droit cantonal, les fonctionnaires sont dorénavant nommés "membres d'autorité à titre principal".

**Variante: article 2, alinéa 3**

Les arrêtés du Conseil-exécutif concernant le droit du personnel ne valent pas automatiquement pour les communes, même si elles ont décidé d'appliquer le droit cantonal en la matière. Il s’agit notamment des arrêtés octroyant la compensation du renchérissement ou accordant des jours de vacances supplémentaires en prime eu égard aux moyens financiers restreints dévolus à la progression des traitements, etc. De tels arrêtés dépendent de conditions spécifiques au canton et tiennent compte de circonstances et d’un contexte qui ne concernent pas forcément les communes (par ex. les mesures d’économie du canton). En dépit de cela, nombreuses sont les communes qui ont coutume de déclarer de tels arrêtés applicables au personnel communal. L’alinéa supplémentaire proposé sous forme de variante indique clairement que les arrêtés du Conseil-exécutif sont aussi applicables au plan communal sans requérir de décision particulière de l’organe communal compétent.

**Article 3**

Il faut être attentif au fait que les dispositions du règlement sur le statut et les traitements du personnel et la réglementation cantonale sur les rapports de service ne s'appliquent pas au personnel engagé conformément au droit privé (droit des obligations). Dans de tels cas, c'est toujours le contrat qui est déterminant, les dispositions du Code des obligations ayant valeur supplétive. Les communes restent cependant libres de déclarer le règlement applicable en complément des dispositions contractuelles pour le personnel engagé conformément au droit privé. Une telle possibilité doit cependant être indiquée de manière explicite dans le règlement. Une commune faisant ce choix doit cependant se demander quel avantage comporte le rapport de travail de droit privé, puisque la quasi-totalité des dispositions du règlement sur le statut du personnel sont déclarées applicables.

**Variante pour l’article 3, alinéa 2**

Il est fréquent que les communes créent des postes d’auxiliaires. La gestion des fonds disponibles à cette fin se fait par le biais du budget. La présente version de l’article 3, alinéa 2 doit permettre au conseil communal de régler la création de tels postes au moyen d’un simple arrêté sans avoir à modifier l’ordonnance à chaque fois.

**Article 4**

Le délai de congé est fixé à trois mois pour les deux parties, indépendamment de la durée des rapports de service.

**Article 4, alinéa 2**

Si c'est le corps électoral qui est compétent en matière de licenciement, il est extrêmement malaisé d'indiquer les motifs, car ces derniers peuvent être très divers et très difficiles à dégager. Une décision de licenciement sans indication des motifs ne pourrait toutefois guère s'imposer dans une procédure de recours. L'indication des motifs peut être brève, mais elle doit contenir tous les éléments essentiels et la façon dont ils sont appréciés.

# Le système de rémunération

*Remarques générales:*

Dans le classeur «Personnel communal», au chiffre 5 du répertoire, ainsi qu'à la fin du présent document, vous trouverez une représentation graphique système cantonal de rémunération. Une personne assumant une fonction définie reste en principe pendant toute sa carrière dans la même classe de traitement. Le passage d'une classe à une autre ne se produit qu'en raison de changements importants, en cas d'abandon ou de reprise de fonctions par exemple.

Plusieurs variantes sont proposées pour réglementer la progression à l’intérieur d’une classe de traitement:

1. elle peut dépendre de l’expérience acquise jusqu’à un certain degré, et de l’évaluation annuelle des prestations et du comportement impérativement prescrite;
2. elle peut avoir lieu sur la base de l’évaluation annuelle, sans la part de la progression automatique en fonction de l’expérience (variante);
3. elle peut intervenir en dehors de tout schéma prédéfini (sous-variante).

*Commentaire article par article*

**Article 5**

Il serait imaginable et possible sur le plan juridique de prévoir à l'article 5 que la répartition des fonctions dans les classes de traitement n'est pas réglée dans une annexe adoptée selon la même procédure que le règlement, mais déterminée par le conseil communal. Toutefois, en raison d’un arrêt du Tribunal fédéral du 15 mars 2002 (ATF 128 I 113), il est nécessaire de fixer par voie réglementaire les principes régissant les traitements et la manière dont la rémunération est calculée. L’article 5, alinéa 1 doit dès lors avoir la teneur suivante:

"Par voie d’ordonnance, le conseil communal attribue à chaque poste une classe de traitement selon le droit cantonal. Ce faisant, il tient compte des exigences et des charges liées au poste ainsi que des traitements en usage dans le secteur public et dans l’économie privée."

Les communes peuvent bien entendu prévoir plus ou moins de 40 *(80*[[4]](#footnote-4)*)* échelons pour chaque classe. Dans ce cas, il faut cependant veiller à adapter en conséquence la progression et la rétrogradation exposées aux articles 6ss. Les articles 5ss reprennent intégralement le système cantonal.

Dans certains cas particuliers, le traitement de départ peut être fixé au-dessous du traitement de base. Cela signifie que le traitement du titulaire d'une fonction peut être fixé au niveau d'un des six *(douze)* échelons préparatoires, par exemple lorsqu'une formation spécifique est exigée pour exercer une certaine fonction et que la personne engagée ne l'a pas encore terminée.

**Articles 6 et 7**

La progression annuelle au sein d'une classe de traitement par l'imputation d'un échelon de traitement dû au composant expérience est plus ou moins automatique jusqu'au 24e *(48e)* échelon. Ce n'est que si les performances sont insuffisantes que le traitement peut stagner au même échelon, voire diminuer.

La progression résultant de l'expérience, des performances et du comportement est de trois *(six)* échelons par année au maximum. Il n'y a plus de progression en fonction de l'expérience (performances satisfaisantes) à partir du 25e *(49e)* échelon.

Jusqu'au 34e *(68e)* échelon, le conseil communal peut chaque année accorder un à deux échelons *(jusqu'à quatre échelons*) si l'évaluation conclut à de bonnes performances, jusqu'à trois *(six)* échelons si l'évaluation conclut à de très bonnes performances.

A partir de l'échelon 35 *(68e)*, la progression n'est possible que lorsque les performances ont été jugées très bonnes. Dans ce cas le conseil communal peut chaque année accorder jusqu'à trois *(six)* échelons. La limite absolue est de 40 échelons *(80 échelons =160 % du traitement de base).*

On trouvera à la suite du présent commentaire une représentation graphique du système de progression des traitements.

Le conseil communal est compétent en matière de promotion (cf. art. 13), et il lui incombe de porter au budget les charges prévues à cet effet. Ces charges sont valablement décidées par le conseil communal. Elles sont inscrites dans le budget en vertu du principe de l’universalité, mais ne peuvent pas être modifiées, à l'instar des dépenses liées. L’assemblée communale ne peut donc pas influer sur la détermination des montants à consacrer à la progression des traitements.

**Article 8**

Si les performances sont jugées insuffisantes (art. 5, al. 3, lit. *d* et *e*), le traitement peut être réduit. Le règlement type soumet cependant de telles réductions à certaines limites:

* La réduction annuelle est de deux *(quatre)* échelons au maximum.
* Les performances et le comportement doivent déjà avoir été jugés insuffisants l'année précédente: cela signifie qu'une première évaluation insatisfaisante ne peut entraîner un recul.
* Le traitement ne peut descendre au-dessous du traitement de base (minimum de la classe de traitement).

Il va de soi que la commune peut aussi renoncer complètement à prévoir une rétrogradation. Dans la pratique, il ne devrait être recouru que rarement à un tel mécanisme. En cas de prestations insuffisantes d’un collaborateur, la commune concernée tendra plutôt à mettre fin au rapport de service.

**Variante pour les articles 5 à 8 (système de rémunération sans la progression liée à l’expérience)**

**Article 5, alinéa 3**

Dans ce système, les traitements ne progressent pas automatiquement en fonction de l’expérience accumulée au cours des années de service. Seuls les performances et le comportement sont déterminants. Il n'en reste pas moins que l’expérience peut permettre une amélioration des performances et, partant, une progression du traitement.

Les performances et le comportement ne sont plus évalués en fonction de l’atteinte des objectifs convenus, mais au moyen d’une échelle d’appréciation comportant cinq degrés (de «insuffisant» à «excellent»). Cet aménagement ne va cependant pas représenter de changement notable par rapport au système fondé sur l'atteinte des objectifs.

**Article 6, alinéa 2**

Il découle de ce qui précède que la progression dépend désormais uniquement des performances et du comportement, sans imputation automatique d’échelons liés au composant de l’expérience.

**Article 7**

La suppression de la progression automatique en fonction de l’expérience oblige de procéder à une modification des consignes en la matière. On renonce en outre dans cette variante à fixer une deuxième limite à l’intérieur de la classe de traitement (à l'échelon 34 ou 68). Cet aménagement rend possible une nouvelle progression avec l’appréciation «très bien» (et non seulement avec l'appréciation «excellent»). Le système gagne ainsi en souplesse, et dispense de l’obligation d’accorder la meilleure appréciation possible uniquement dans le but de favoriser la progression du traitement.

Jusqu’au 24e *(48e)* échelon, le traitement progresse d’un échelon supplémentaire *(de deux échelons supplémentaires)*, si les performances et le comportement sont qualifiés de «bons», de deux *(quatre)* échelons supplémentaires au maximum s'ils sont considérés comme «très bons», et de trois *(six)* échelons au plus si la qualification est «excellents».

A partir de l’échelon 25 *(49)*, le conseil communal peut accorder deux *(quatre)* échelons supplémentaires au maximum lorsque les performances et le comportement ont été jugés très bons, et trois *(six)* échelons s'ils sont réputés «excellents».

On trouvera à la suite du présent commentaire une représentation graphique du système de progression des traitements.

Aucune imputation d’échelon supplémentaire n’intervient dans les cas où les performances et le comportement sont jugés «satisfaisants» ou «insuffisants».

L’alinéa 3 fixe explicitement que nul ne peut se prévaloir du droit de bénéficier d’échelons supplémentaires. Cette disposition était déjà en vigueur jusqu’ici, réserve faite du composant expérience répercuté sur la progression.

**Sous-variante pour les articles 6 à 8 (renonciation à la progression automatique)**

**Article 6**

Le modèle proposé ici représente une solution judicieuse surtout pour les communes n’employant qu’un petit nombre de collaborateurs; en effet, d’une part il renonce au rythme annuel de la progression des traitements, et d’autre part il ne se borne pas aux critères des performances et du comportement, mais permet de tenir compte également de considérations internes et d’autres raisons importantes et objectives. La progression est aussi plus flexible dans ce cas puisqu’il n’est pas fait mention de nombres limites d’échelons pouvant être imputés.

Le conseil communal détermine le montant global à disposition pour la progression des traitements. Il est tenu de prendre en considération plusieurs critères (notamment la situation financière de la commune, la conjoncture, etc.). La somme arrêtée par le conseil communal est portée au budget en tant que charge. Il s'agit de dépenses valablement décidées, qui sont inscrites dans le budget en vertu du principe de l’universalité, mais ne peuvent pas être modifiées, à l’instar des dépenses liées. L’assemblée communale ne peut donc pas influer sur la détermination des montants à consacrer à la progression des traitements.

Les communes qui optent pour cette sous-variante peuvent supprimer purement et simplement les articles 7 et 8.

**Article 9**

Cette disposition suit de près les prescriptions cantonales. Elle est, elle aussi, facultative pour les communes. Il paraît cependant indiqué de donner la possibilité au conseil communal de renoncer entièrement ou en partie à imputer des échelons de traitement en fonction des finances de la commune, de la conjoncture, de l'évolution des traitements dans les autres communes, dans les administrations cantonale et fédérale ainsi que dans l'économie privée. Conformément à l'obligation faite aux communes de respecter l'égalité de traitement, l'article 9 du modèle de règlement doit être appliqué de la même manière aux personnes occupant des fonctions semblables. De même, il serait difficilement compatible avec l'article 8 de la Constitution fédérale d'imputer sans raisons particulières des échelons de traitement aux postes de cadres uniquement, mais pas à ceux des autres membres du personnel. Il serait en revanche possible d'agir de manière différenciée dans le cas où des échelons de traitement seraient imputés au personnel communal disposant des revenus les plus bas, les revenus moyens et supérieurs restant inchangés, entièrement ou en partie. Autrement dit, s'il veut accorder les échelons de traitement de manière différenciée, le conseil communal doit avoir des raisons objectivement fondées.

# Appréciation des performances

*Remarques générales*

Un système de rémunération (en partie) basé sur les performances implique l'évaluation des performances et du comportement, mais le composant performance va au-delà: il est surtout un outil destiné à motiver et encourager les collaborateurs. L'évaluation annuelle systématique des performances est une tâche des plus exigeantes. Elle présuppose que les responsables y consacrent le temps nécessaire et suivent des cours de perfectionnement afin d'acquérir les compétences requises. Il va de soi que dans certaines communes de taille modeste ou moyenne, l'évaluation des performances ne peut se faire avec le même professionnalisme que dans l'administration cantonale ou dans les plus grandes communes. Il est toutefois indispensable que des cadres de ces petites et moyennes communes se perfectionnent également dans ce domaine, afin de garantir l'équité de la procédure.

*Commentaire article par article*

**Article 10**

Cet article fait une nette distinction entre le personnel directement subordonné au conseil communal (cadres) et le reste du personnel. Cette distinction doit être claire pour toutes les personnes concernées. Les performances des cadres subordonnés au conseil communal doivent être évaluées par ce dernier, alors que celles du personnel subordonné aux cadres peuvent tout à fait l'être par les cadres eux-mêmes. Dans les petites et moyennes communes, l'évaluation des performances et du comportement n'est d'ailleurs qu'un travail préparatoire, le conseil communal se prononçant en dernier ressort pour l'ensemble du personnel (décision). C'est en tout cas ce que prévoit le présent modèle de règlement.

**Article 11**

Il est important pour les communes de déterminer qui mène l'entretien d'évaluation, qui en tire les conclusions et qui les soumet au conseil communal. La solution prévue garantit que les cadres ne dépendent pas de l'évaluation, éventuellement arbitraire, d'une seule personne. Il n'est pas indispensable que les deux mêmes personnes procèdent à l'évaluation de tous les cadres de la commune. Une bonne solution, par exemple, est que l'évaluation soit menée par le maire et le responsable du dicastère communal concerné. Dans toute la mesure du possible, il faut veiller à ce qu'une personne au moins soit présente lors de toutes les évaluations, afin de garantir au mieux l'égalité de traitement.

La solution proposée est souple et permet au conseil communal de modifier la composition de l'équipe d'évaluation de cas en cas (par exemple s'il existe des tensions entre certains membres du conseil et le cadre concerné).

**Variante pour l'article 11**

Les alinéas 1 et 2 précisent qu'il s'agit d'évaluer non seulement les performances, mais aussi le comportement. Seule une appréciation des deux éléments peut donner une impression générale.

L'ancien alinéa 2, lettre b) du règlement type a été subdivisé (nouvelles lit. *b* et *c*). L'appréciation des performances et du comportement ne doit pas nécessairement coïncider avec la définition d'une éventuelle progression du traitement.

La prise de position des collaborateurs peut aussi avoir lieu oralement, lors d'une entrevue. Une consultation écrite ne s'impose pas.

**Article 12**

Il serait erroné et trop onéreux de faire évaluer les performances du personnel subordonné aux cadres par l'équipe d'évaluation. C'est aux cadres de le faire. Comme nous l'avons déjà mentionné, la décision définitive appartient alors, comme pour les cadres, au conseil communal.

**Article 13**

La décision du conseil communal, précisant les raisons qui l'ont motivée, doit être communiquée à la personne concernée, indépendamment du fait que des échelons supplémentaires sont accordés ou non. Cette information peut être écrite ou orale. Libre à la personne concernée de demander une décision correspondant aux exi­gences de la loi sur la procédure et la juridiction administratives. Une telle décision contient notamment un court énoncé des motifs et indique par écrit les voies de droit. En cas de conflit, le préfet dispose alors d'un plein pouvoir de cognition.

**Article 14**

Cette disposition doit permettre de se distancer de tout automatisme et d'une procédure trop formelle et donner au conseil communal la possibilité d'attribuer une prime unique lors de performances exceptionnelles. Pourquoi le conseil ne pourrait-il pas faire ce qui est pratiqué depuis longtemps dans le secteur privé? Une telle prime doit être comprise comme marque de gratitude de la commune et comme encouragement aux personnes particulièrement efficaces.

## Dispositions spéciales

*Remarques générales*

Ce chapitre rassemble diverses dispositions qui n'ont pas trouvé place ailleurs pour des raisons de systématique.

*Commentaire article par article*

**Article 15**

La pratique a montré qu'une nouvelle évaluation du poste permet d'objectiver la discussion en cas de modification du volume de travail. Il serait trop rigide de fixer à l'avance la fréquence des évaluations, une telle manière de faire ne tenant pas compte des cas particuliers.

**Article 16**

La plupart des communes bernoises disposent aujourd'hui de descriptions de postes et de cahiers des charges. Le diagramme des fonctions vise à offrir une vision d'ensemble des compétences des membres des autorités et du personnel. Une telle visualisation permet de mieux saisir les compétences respectives. Vous trouvez un exemple de diagramme des fonctions au chiffre 7 du répertoire du classeur «Personnel communal». Un classeur «Diagramme des fonctions pour les communes» peut être commandé à l'Office des affaires communales et de l'organisation du territoire. Un tel diagramme ne dispense bien entendu pas le conseil de fixer le pouvoir de décision envers les tiers dans un acte législatif général et abstrait (règlement ou ordonnance). En effet, la répartition des compétences présentée dans le diagramme, qui n'est qu'un document administratif interne, n'est pas directement opposable aux tiers.

**Article 17**

Le modèle de règlement sur le statut du personnel et les traitements prévoit que seuls les postes de cadres vacants doivent être mis au concours. Les communes sont bien entendu libres de renoncer à cet article aussi bien que de l'appliquer à l'ensemble du personnel.

**Articles 18 et 19**

La commune doit informer le personnel de manière détaillée sur le type d'assurance, l'étendue des prestations et le montant des primes, notamment pour la part incom­bant aux assurés. Le règlement de la caisse de pension est à la disposition de toutes les personnes concernées.

**Article 20**

Si des séances ont lieu en dehors du temps de travail et qu'elles ne sont pas considérées comme temps de travail, le modèle de règlement prévoit que le personnel a droit à des jetons de présence. Ce droit tombe si la séance est considérée comme temps de travail.

**Article 21**

L'annexe II règle la question des indemnités non seulement pour le personnel, mais aussi pour les autorités et les personnes titulaires de fonctions spécifiques. Il faut relever encore une fois qu'en dehors de l'annexe II, le règlement sur le statut du personnel et les traitements ne s'applique ni aux membres des autorités ni aux personnes chargées de fonctions particulières (inspecteur des viandes, etc.).

## Dispositions transitoires et dispositions finales

*Remarques générales*

Ce chapitre, très succinct dans le règlement type, peut être étoffé selon les besoins des communes et en fonction des réglementations jugées nécessaires.

*Commentaire d'un article particulier*

**Article 22**

Cet article fixe l'entrée en vigueur du nouveau règlement (ou du règlement partiellement révisé). Il convient de rappeler que l'entrée en vigueur ne peut intervenir avant que l'organe compétent ait arrêté sa décision sur cet objet.

# Annexe II

# Vacances des employés recevant une indemnité annuelle et de ceux qui sont rémunérés à l’heure

Selon la pratique constante du Tribunal fédéral, il faut obligatoirement attester que les employés engagés selon le droit privé reçoivent une indemnité de vacances, celle-ci devant figurer de manière distincte au moins une fois par an sur le décompte de salaire. Si tel n’est pas le cas, l’indemnité de vacances peut être exigée à titre rétroactif durant cinq ans. Bien qu’aucun arrêt du Tribunal fédéral à ce sujet ne s’applique aux employés engagés conformément au droit public, il faut conclure du principe très clair établi pour le droit privé qu’en ce qui concerne l’indemnité de vacances, une telle procédure s’avère également nécessaire. Il est vivement recommandé de traiter de la même manière les employés qui reçoivent une indemnité annuelle. Sinon, la commune court le risque, en cas de litige, que les instances de recours compétentes tranchent en sa défaveur, en déclarant la pratique du Tribunal fédéral applicable également dans le cas des indemnités annuelles.

Il convient de relever que le traitement versé à l’heure inclut 22 jours de vacances. Si les employés bénéficient de davantage de vacances, ce traitement doit être augmenté en conséquence, puisque la part de vacances correspond à un pourcentage plus élevé (p. ex., pour 27 jours de vacances, la part de vacances est de 11,59 pour cent contre 13,04 si les jours de vacances sont au nombre de 32). Si le traitement des personnes rémunérées à l’heure n’est pas augmenté, cela revient à dire qu’une personne bénéficiant de davantage de vacances reçoit un traitement de base plus bas.

1. ROB 16-084 [↑](#footnote-ref-1)
2. Cependant, l’OACOT entend continuer à publier, du moins provisoirement, un tableau des classes de traitement avec 40 échelons sur son site Internet. [↑](#footnote-ref-2)
3. Une telle disposition devrait être formulée de la sorte: «Chaque classe de traitement comprend … et 80 échelons de traitement de 0,75 pour cent.». [↑](#footnote-ref-3)
4. Les 80 échelons sont prévus dans le projet de modification de la loi sur le personnel. En tout état de cause, ce nombre représente une variante pour les communes dans le présent règlement type. Il s'agit en l'occurrence non d'une multiplication par deux des possibilités de progression, mais d'une division de la valeur de l'échelon, qui correspond à 0,75 pour cent du traitement de base, et non plus à 1,5 pour cent comme dans le système à 40 échelons. Si la modification de la loi sur le personnel n'aboutit pas, les communes devront calculer elles-mêmes les échelons et ne pourront se référer aux tabelles du canton. [↑](#footnote-ref-4)