



RAPPORT DE LA COMMISSION SPECIALE « STATUT PERSONNEL COMMUNAL »

(Du 25 août 2021)

Madame la Présidente,
Mesdames les Conseillères générales,
Messieurs les Conseillers généraux,

Le « Statut du personnel communal » a été validé le 21 décembre 2020 par votre Autorité, avec la volonté de le retravailler durant l'année 2021. Il est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2021. Vous avez mandaté une commission spéciale, composée de membres du PS, VPS, PVL et PLR, sous la direction de Mme Claire Hunkeler, pour revoir ce « Statut du personnel communal ».

La Commission spéciale s'est réunie à quatre reprises soit les 9 mars, 22 avril, 26 mai et 23 juin 2021. Deux réunions ont été organisées en ligne et les deux dernières en présentiel.

Nous vous remettons le texte final en attaché de la présente note.

Pour faciliter la lecture, le document de travail est présenté sur 2 colonnes, la première retranscrit le texte actuel du Statut du personnel communal, la deuxième les amendements effectués.

Malgré deux nouveaux articles introduits dans le corps du document, la numérotation n'a pas été modifiée afin de faciliter, cas échéant, la comparaison entre l'article actuel et l'article amendé.

Joint au document de travail, la version finale du « Statut du personnel », relue et mise en page par le Service juridique.

A l'issue des 4 séances de travail, le « Statut du personnel communal » rédigé en 81 articles, a été revu comme suit :

- 61 articles ont été acceptés sans modification ;
- 3 articles ont fait l'objet d'une modification de forme (numérotation des alinéas) ;
- 17 articles ont été amendés ;
- 2 articles ont été créés.

Parmi les modifications majeures, nous nous permettons d'attirer votre attention essentiellement sur cinq articles :

- Article 18 « En général » :
 - ✓ Al. 1 : le respect des principes de l'Administration, tels que la dignité humaine, l'égalité et la non-discrimination sont clairement identifiés ;
 - ✓ Al. 2 : la communication inclusive est introduite dans toutes les formes de communication.
- Article 21 « Interdiction du harcèlement sur le lieu de travail » en lien également avec l'article 37 « Sanctions disciplinaires » : l'exemplarité est une attente vis-à-vis des supérieur-e-s hiérarchiques dans la conduite de leur personnel. En cas de harcèlement avéré, la gravité de la faute est accrue.
- Nouvel article « Transport du personnel » l'importance de la politique des transports basée sur la mobilité douce et les transports publics, est réaffirmée ;
- Nouvel article « Adaptation temporaire du taux d'activité » est une avancée en lien avec l'évolution récente du droit fédéral ; il s'agit de permettre à celle ou à celui qui assume une charge en qualité de proche aidant de mieux concilier vie professionnelle et vie privée ;
- L'article 68 « Vacances » : à l'instar des 2 jours supplémentaires octroyés au personnel âgé entre 20 et 49 ans, 2 jours sont également octroyés au plus de 50 ans et au plus de 60 ans selon le même échancier, précisé à l'article 77 « Disposition transitoire relative à l'article 68 ».

Les membres de la commission spéciale ont œuvré dans une approche constructive, ce qui a permis d'aboutir au texte final. Nous tenons à les en

remercier, ainsi que nos deux invité-e-s, Monsieur Boillat, Conseiller communal en charge du Dicastère des Ressources humaines, Madame Riem-Vis, Cheffe de service des Ressources humaines, ainsi que Me Méroz, avocat, et Madame Schor, secrétaire juridique pour leur relecture.

Le syndicat ssp vpod section de Neuchâtel a demandé à rencontrer notre commission. Cette dernière a répondu à cette demande en proposant deux dates. Comme elles ne convenaient pas au syndicat, il nous a adressé une lettre de « résolution » contenant quatre revendications. Plusieurs points sont intégrés au Statut du personnel qui vous est proposé aujourd'hui. Par soucis de transparence, la commission a décidé de joindre en annexe cette « résolution », à titre informatif, sans prendre position sur son contenu.

Nous vous présentons, Madame la Présidente, Mesdames les Conseillères générales, Messieurs les Conseillers généraux, nos respectueuses salutations.

AU NOM DE LA COMMISSION SPECIALE « STATUT DU PERSONNEL COMMUNAL » :

La présidente,

Le rapporteur,

Claire Hunkeler

Pierre-Yves Jeannin

Aux membres de la commission
du Conseil général
« statut du personnel communal »
de la commune de Neuchâtel

La Chaux-de-Fonds, le 17 juin 2021

Revendications du personnel communal en lien avec le statut du personnel communal

Mesdames, Messieurs les membres du Conseil Général,

Le 9 juin dernier, le SSP a invité l'ensemble du personnel communal à venir s'exprimer sur le statut du personnel communal entré en vigueur en janvier 2021. L'assemblée générale a adopté une résolution, que vous trouverez en annexe, qui demande aux membres de votre commission de prendre en considération quatre revendications principales et d'amender le texte en ce sens.

Je rajouterai que les débats lors de cette séance ont également mis en avant le manque criant de communication de la part de l'autorité exécutive concernant l'ensemble du processus de modifications et aujourd'hui sa mise en application. En effet, alors que le règlement d'application est entré en vigueur le 1^{er} mai dernier, il n'a pas encore été diffusé auprès du personnel.

En vous souhaitant bonne lecture de notre demande et restant à votre disposition pour organiser une rencontre avec une délégation du personnel, je vous prie de recevoir, Mesdames et Messieurs les membres du Conseil Général, mes salutations les meilleures.

Pour l'assemblée du SSP

Marie Métrailler

Secrétaire syndicale



- Annexe : Résolution de l'Assemblée générale du 9 juin 2021

Résolution de l'Assemblée générale du 9 juin 2021

L'Assemblée adopte la résolution suivante et donne mandat au SSP de la transmettre à la commission du Conseil général traitant du statut du personnel communal.

En décembre 2020, le Conseil général adopte le statut du personnel communal sur la proposition du Conseil communal. Ce texte duquel découlent l'ensemble des conditions de travail au sein de la nouvelle commune fusionnée n'a pas fait l'objet d'une consultation large du personnel en amont de son adoption. C'est pourquoi, une partie du personnel réuni en assemblée sur invitation du SSP demande à la commission du Conseil général chargée de traiter du statut de prendre en compte les revendications et les propositions d'amendements suivants :

Introduction d'un congé pour proche aidant de courte durée

En 2021, entre en vigueur la nouvelle Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches. Ce congé est inscrit à l'art. 329 g du CO, ainsi qu'à l'art. 36, al. 3 et 4 de la LTr. Le personnel communal n'étant pas soumis à ces deux textes nous demandons que l'article 66 concernant les congés extraordinaires soit modifié de sorte à être au minimum en conformité avec le droit fédéral : la durée maximale du congé est de 3 jours par cas, mais de 10 jours maximum par année. Il est octroyé pour les membres de la famille malades ou accidentés, sur présentation d'un certificat médical. Les membres de la famille sont : les parents, les enfants, les frères et sœurs, le/la conjoint-e, le/la partenaire enregistré-e, les beaux-parents, la personne qui fait ménage commun depuis au moins cinq ans de manière ininterrompue et enfin la limite de 10 jours par an ne s'applique pas aux enfants. Voir LTr. :

Art. 36 ³ L'employeur doit, sur présentation d'un certificat médical, accorder aux travailleurs un congé pour la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire atteint dans sa santé; le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge mais ne doit pas dépasser trois jours par cas. ⁴ En dehors de la prise en charge des enfants, le congé ne doit pas dépasser dix jours par an.

Introduction d'une équité de traitement en matière d'indemnisation et de compensation du travail de nuit et des week-ends

Les prestations offertes aux habitantes et habitants de la commune exigent que le personnel de certains services travaille le soir, le week-end ainsi que des jours fériés. Dans certains services il est impossible d'interrompre l'activité (secours et sécurité) et dans d'autres un service de piquet

doit être mis en place (voirie, conciergerie). De plus, en fonction des saisons la fluctuation du volume de travail sur l'année peut être très importante. Nous constatons que le statut actuel manque de précision pour permettre une équité de traitement au sein du personnel communal. Actuellement, l'article 15 de l'arrêté fixant la rémunération du personnel communal prévoit une indemnité pour le travail de nuit, du samedi et du dimanche.

¹Les membres du personnel qui par rotation ou régulièrement, travaillent la nuit, le samedi ou le dimanche reçoivent une indemnité supplémentaire. ² Le Conseil communal fixe le montant de cette indemnité ainsi que ses modalités de paiement.

Laissés à l'appréciation du Conseil communal, ces montants varient d'un service à l'autre ou sont inexistantes : en effet une grande partie du personnel ne touche aucune indemnité pour le travail effectué la nuit, le samedi, le dimanche ainsi que les jours fériés. C'est pourquoi nous demandons l'abrogation de l'article 43 du statut et une modification de l'article cité ci-dessus afin que soient inscrits au sein du statut les principes suivants :

- Les membres du personnel qui par rotation ou régulièrement, travaillent le samedi, le dimanche ainsi que les jours fériés reçoivent une indemnité supplémentaire.
- Les montants ainsi que les modalités de paiement des indemnités pour le travail des samedis, dimanches et jours fériés sont fixés dans un arrêté annexé au statut qui concerne l'ensemble du personnel. Il stipule des montants forfaitaires à accorder selon les inconvénients de fonction qui varient d'un service à l'autre.
- Cet arrêté fait l'objet d'une consultation auprès des services concernés ainsi que d'une procédure de négociation avec les partenaires sociaux.
- Le travail de nuit au sens du statut du personnel doit lui être compensé par du temps de repos supplémentaire équivalent à 25% de la durée de travail ou au minimum à 10%, ce qui correspond à la compensation inscrite à l'article 17b de la Loi sur le travail.
- Le Conseil communal veille à l'équité de traitement entre les services et les fonctions.

Aménagement de fin de carrière

L'augmentation progressive de l'âge de la retraite ces dernières années n'est pas sans conséquence sur la santé du personnel. Afin de compenser les effets du travail sur la santé, plusieurs aménagements peuvent être mis en place. Nous demandons que le statut introduise les principes suivants :

- Favoriser la mobilité interne pour le personnel ne pouvant plus effectuer leur fonction.
- Introduire une décharge pour raison d'âge de
 - 1 heure pour les plus de 50 ans

- 2 heures pour les plus de 55 ans
- 3 heures pour les plus de 60 ans
- Fixer la notion de « fonction pénible » et établir des critères de pénibilité à la fois sur la plan physique et psychologique ainsi que les compensations qui en découlent.

En matière de vacances, deux jours ont été accordés en plus pour le personnel entre 20 et 50 ans, mais ces deux jours supplémentaires n'ont pas été accordés aux personnes en apprentissage ainsi que pour le personnel de plus de 50 et 60. C'est pourquoi, nous demandons une modification de l'aliéna 2 de l'article 68 :

- 30 jours pour le membre du personnel âgé de 50 ans révolus ainsi que pour les apprenti·e·s et les jeunes gens de moins de 20 ans.
- 35 jours pour le membre du personnel âgé de 50 ans révolus.

Par ailleurs, les dispositions transitoires prévoient une augmentation progressive d'ici 2024, nous demandons que ce changement intervienne pour toutes les catégories dès 2022.

Des droits syndicaux et une participation du personnel renforcée

Actuellement les modalités de participation des partenaires sociaux que sont principalement le Syndicat des services publics et les associations du personnel sont extrêmement limitées. Le statut fixe l'existence d'un « organe de liaison » dont les compétences sont strictement consultatives. Il en découle une participation limitée du personnel. Le manque d'information concernant le processus de modification du statut du personnel et de son règlement d'application à tous les niveaux hiérarchiques de la commune en est l'expression. Au vu des obstacles que rencontrent le personnel syndiqué ainsi que les permanents syndicaux dans la communication auprès du personnel, il est important de fixer au sein du statut un certain nombre de principes qui garantissent l'exercice de la liberté syndicale c'est-à-dire d'acquérir de nouveaux membres, de développer ces activités et d'informer le personnel. C'est pourquoi nous demandons de revoir le « chapitre V : Partenariat social » afin d'y inclure les principes suivants :

- Nouveau : « L'autorité exécutive veille à ce que le personnel communal et leurs représentants syndicaux et associatifs bénéficient d'une protection adéquate contre les actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale. »
- Nouveau : « L'autorité exécutive octroie des moyens leur permettant d'atteindre leurs buts sous forme notamment de décharges et de moyens d'information et la mise à disposition de locaux pour des séances. Les modalités de communication au sein de l'administration communale (Intranet, courriel et affichages) sont fixées dans un arrêté négocié dans le cadre de la commission des associations du personnel. »



- Modification Art. 73 : « ¹ Les délégations des associations du personnel constituent un organe de liaison avec l'autorité exécutive. Elles rencontrent l'autorité dans le cadre de la commission des associations du personnel. ² Cette commission siège sous la présidence du Dicastère des ressources humaines et se réunit au moins quatre fois par année. Il doit en outre être convoqué si deux tiers de ses membres le demandent. »
- Modification Art. 74 : « Pour les sujets concernant la rémunération du personnel, les indemnités, les congés compensatoires ainsi que les modalités de communication au sein de l'administration, la commission convient d'un processus de consultation-négociation. »

Nous appelons les membres de la commission à veiller à la conformité entre cette nouvelle version des statuts et le règlement d'application entré en vigueur le 1er mai 2021.

Neuchâtel, le 9 juin 2021



N°RS

STATUT DU PERSONNEL COMMUNAL

(du 21 décembre 2020)

Le Conseil général de la Ville de Neuchâtel, Sur la proposition du Conseil communal,

Arrête :

Propositions de la commission spéciale (les modifications sont en jaune, lorsqu'un seul alinéa est modifié, seul cet alinéa est reproduit)

CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES		
Objet	Article premier.- Le présent statut régit les rapports de service entre la Commune et son personnel. Il fixe les principes de la politique et de la gestion des ressources humaines.	Accepté sans modification.
Champ d'application	Art. 2.- ¹ Le présent statut s'applique à l'ensemble du personnel engagé par la Commune. ² Il ne s'applique toutefois pas aux stagiaires ni aux apprenti-e-s et plus généralement au personnel en formation. ³ A titre exceptionnel, le personnel peut être engagé par contrat de droit privé, notamment pour l'exécution de tâches spéciales ou de durée limitée.	Accepté sans modification.
Cadres	Art. 3.- ¹ Le Conseil communal définit les fonctions de cadres. Celles-ci sont détaillées dans le règlement	Art. 3.-



	<p>d'application.</p> <p>² Il leur octroie les moyens nécessaires à l'accomplissement de leurs missions, notamment dans le domaine de la conduite du personnel.</p> <p>³ La situation des cadres est décrite dans le règlement d'application du conseil Communal.</p> <p>⁴ La qualité de cadre est mentionnée dans la lettre d'engagement.</p>	<p>³ La situation des cadres est décrite dans le règlement d'application du conseil Conseil Communal communal.</p>
CHAPITRE II : RAPPORTS DE TRAVAIL		
A. Création des rapports de service		
Compétence	<p>Art. 4.- ¹ L'engagement, la nomination, la mutation, la promotion, la mesure disciplinaire et le licenciement sont du ressort du Conseil communal.</p> <p>² Est réservé l'engagement du personnel en formation au sens de l'article 2 al. 2 ainsi que celui du personnel hors effectif qui est du ressort des directions concernées.</p>	Accepté sans modification.
Conditions d'engagement et de nomination	<p>Art. 5.- ¹ Seules les personnes qui ont les aptitudes professionnelles et les qualités personnelles nécessaires à l'exercice de la fonction peuvent être engagées, respectivement nommées.</p> <p>² Le fait de remplir les conditions fixées pour l'accessibilité à une fonction ne confère aucun droit à un engagement ou à une nomination.</p>	Accepté sans modification.
Priorités à l'engagement	<p>Art. 6.- ¹ Les postes sont annoncés, par ordre de priorité :</p> <p>a) la mobilité interne, b) les mesures d'insertion professionnelle, c) la voie de mise au concours ordinaire.</p> <p>² L'article 5 est réservé, sauf exception expresse du Conseil communal.</p> <p>³ Exceptionnellement, un engagement peut intervenir sous la forme d'un appel adressé à une personne</p>	<p>Art. 6.- ¹ Les postes sont annoncés, par ordre de priorité :</p> <p>a) la mobilité interne, b) les mesures d'insertion professionnelle, c) la voie de mise au concours ordinaire public.</p> <p>² L'article 5 est réservé, sauf exception expresse du Conseil communal.</p> <p>³ Exceptionnellement, un engagement peut intervenir sous la forme d'un appel adressé à une personne</p>

	appartenant déjà à l'administration ou étrangère à celle-ci.	appartenant déjà à l'administration ou étrangère à celle-ci.
Conditions particulières	<p>Art. 7.- ¹ L'engagement et la nomination peuvent être subordonnés à des conditions particulières telles que l'âge, la situation personnelle ou la santé. Un certificat médical peut être demandé.</p> <p>² Ils peuvent dépendre d'exigences professionnelles en relation avec la fonction ou du résultat d'un examen ou d'un stage.</p> <p>³ Sont réservées les conditions découlant des législations fédérale et cantonale pour les fonctions régies par elles. Les cas d'incompatibilité sont décrits dans le règlement application du conseil Communal.</p>	<p>Art. 7.- ¹ L'engagement et la nomination peuvent être subordonnés à des conditions particulières telles que l'âge, la situation personnelle ou la santé. L'engagement et la nomination peuvent dépendre d'exigences professionnelles en relation avec la fonction ou du résultat d'un examen ou d'un stage.</p> <p>² Un certificat médical peut être demandé.</p> <p>Ils peuvent dépendre d'exigences professionnelles en relation avec la fonction ou du résultat d'un examen ou d'un stage.</p> <p>³ Sont réservées les conditions découlant des législations fédérale et cantonale pour les fonctions régies par elles. Les cas d'incompatibilité sont décrits dans le règlement application du conseil Communal communal.</p>
Engagement provisoire	<p>Art. 8.- ¹ La nomination est précédée d'un engagement provisoire d'une durée d'un an qui constitue la période probatoire ; les trois premiers mois sont considérés comme temps d'essai.</p> <p>² La période probatoire peut être abrégée ou supprimée lorsque l'autorité de nomination l'estime justifié.</p> <p>³ Si la nomination dépend de la réussite d'un examen, la période probatoire peut être prolongée en conséquence.</p> <p>⁴ Si, à la suite d'une évaluation des prestations, il existe un doute sur la capacité de la personne à assumer sa fonction, la période probatoire peut être prolongée de six mois au plus. Si les doutes sont liés à des raisons de santé, la période probatoire peut être étendue jusqu'à deux ans au plus.</p> <p>⁵ La mutation et la promotion à une fonction nouvelle sont soumises aux mêmes règles que la nomination.</p>	Accepté sans modification.
Mutation	Art. 9.- ¹ Lorsque les circonstances l'exigent, notamment	Art. 9.- ¹ Lorsque les circonstances l'exigent, notamment

	<p>en cas de réorganisation d'un service ou de suppression d'un poste, un membre du personnel peut faire l'objet d'une mutation temporaire ou définitive.</p> <p>² En pareil cas, sa collocation est garantie, mais non les éventuelles indemnités liées à la fonction.</p> <p>³ Des mesures de formation ou de recyclage professionnel doivent être offertes pour lui permettre une meilleure adaptation à sa nouvelle fonction.</p> <p>⁴ Dans ces deux cas, l'art. 8 al. 5 ne s'applique pas.</p>	<p>en cas de réorganisation d'un service ou de suppression d'un poste, un membre du personnel un-e employé-e peut faire l'objet d'une mutation temporaire ou définitive.</p> <p>² En pareil cas, sa collocation est garantie, mais non les éventuelles indemnités liées à la fonction.</p> <p>³ Des mesures de formation ou de recyclage réorientation professionnelle doivent être offertes pour lui permettre une meilleure adaptation à sa nouvelle fonction.</p> <p>⁴ Dans ces deux cas, l'art. 8 al. 5 ne s'applique pas.</p>
B. Fin des rapports de service		
Causes	<p>Art. 10.- Les rapports de service prennent fin par :</p> <p>a) le décès,</p> <p>b) la suppression de poste, sous réserve d'une mutation,</p> <p>c) la retraite,</p> <p>d) l'invalidité,</p> <p>e) la fin conventionnelle des rapports de travail,</p> <p>f) la démission,</p> <p>g) le licenciement ordinaire,</p> <p>h) le licenciement extraordinaire.</p>	Accepté sans modification.
Suppression de poste	<p>Art. 11.- ¹ Lorsqu'un poste est supprimé, le Conseil communal peut mettre fin aux rapports de service moyennant un avertissement écrit transmis au collaborateur ou à la collaboratrice concerné-e au plus tard six mois à l'avance (pour la fin d'un mois).</p> <p>² Le Conseil communal prend toutes mesures utiles pour offrir au membre du personnel concerné un emploi de nature équivalente au service de la Ville, d'une autre collectivité publique, d'une institution paraétatique ou d'une entreprise privée.</p> <p>³ Si la démarche entreprise par le Conseil communal a pour effet de faire perdre au membre du personnel déjà nommé son statut de droit public, une indemnité égale à trois mois de traitement lui est versée.</p> <p>⁴ Si aucun poste ou fonction ne peut être proposé, ou si</p>	<p>Art. 11.- ¹ Lorsqu'un poste est supprimé, le Conseil communal peut mettre fin aux rapports de service moyennant un avertissement écrit transmis au collaborateur ou à la collaboratrice concerné-e au plus tard six mois à l'avance (pour la fin d'un mois).</p> <p>² Le Conseil communal prend toutes mesures utiles pour offrir au membre du personnel concerné un emploi de nature équivalente au service de la Ville, d'une autre collectivité publique, d'une institution paraétatique ou d'une entreprise privée.</p> <p>³ Si la démarche entreprise par le Conseil communal a pour effet de faire perdre au membre du personnel à la personne déjà nommé-e son statut de droit public, une indemnité égale à trois mois de traitement lui est versée.</p>

	<p>l'intéressé-e a un motif fondé de refuser le poste ou la fonction qui lui est offert, une indemnité supplémentaire de trois mois au plus lui est allouée en sus de l'indemnité prévue à l'alinéa 3. Dans cette situation, le contrat est résilié.</p> <p>⁵ Le Conseil communal fixe le montant de l'indemnité en tenant compte de l'âge de l'intéressé-e et de la durée de son activité au service de la Ville.</p> <p>⁶ La décision par laquelle l'autorité de nomination supprime un poste n'est pas susceptible de recours.</p>	<p>⁴ Si aucun poste ou fonction ne peut être proposé, ou si l'intéressé-e a un motif fondé de refuser le poste ou la fonction qui lui est offert, une indemnité supplémentaire de trois mois au plus lui est allouée en sus de l'indemnité prévue à l'alinéa 3. Dans cette situation, le contrat est résilié.</p> <p>⁵ Le Conseil communal fixe le montant de l'indemnité en tenant compte de l'âge de l'intéressé-e et de la durée de son activité au service de la Ville.</p> <p>⁶ La décision par laquelle l'autorité de nomination supprime un poste n'est pas susceptible de recours.</p>
Mise à la retraite	<p>Art. 12.- ¹ Les membres du personnel sont mis d'office à la retraite à la fin du mois au cours duquel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ils atteignent l'âge fixé par le droit fédéral pour l'ouverture du droit à une rente de vieillesse simple ; <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ils atteignent l'âge fixé par prévoyance.ne pour le personnel soumis aux dispositions du plan PPP. <p>² A titre exceptionnel, les rapports de service peuvent être prolongés au-delà de l'âge-terme, selon les besoins de l'employeur.</p>	<p>Art. 12.- ¹ Les membres du personnel sont mis d'office à la retraite à la fin du mois au cours duquel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elles ou ils atteignent l'âge fixé par le droit fédéral pour l'ouverture du droit à une rente de vieillesse simple ; <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elles ou ils atteignent l'âge fixé par prévoyance.ne pour le personnel soumis aux dispositions du plan PPP conformément au plan d'assurance auquel elles ou ils sont affiliés. <p>² A titre exceptionnel, les rapports de service peuvent être prolongés au-delà de l'âge-terme, selon les besoins de l'employeur.</p>
Invalidité	<p>Art. 13.- ¹ L'octroi d'une rente entière d'invalidité en application de la loi fédérale sur l'assurance-invalidité (LAI), du 19 juin 1959, met fin aux rapports de service.</p> <p>² S'il s'agit d'une rente partielle, le contrat d'engagement est adapté aux nouvelles circonstances, voire résilié si les conditions de l'art. 15 al. 5 du présent statut sont réunies.</p>	Accepté sans modification.
Termes et délais	<p>Art. 14.- ¹ La démission ou le licenciement peut être signifié, par lettre recommandée, avec un préavis de sept jours durant les trois premiers mois, puis d'un mois durant la</p>	Art. 14.-

	<p>première année et de trois mois dès la deuxième année de service, pour la fin d'un mois. Dès la cinquième année de service, un préavis de six mois est exigé pour les cadres selon le règlement d'application.</p> <p>² Les années sont comptées dès le début de l'activité du membre du personnel concerné au service de la Ville, y compris, le cas échéant, la période durant laquelle il aurait été engagé pour une durée déterminée. Les périodes de formation au sein de la Ville ne sont toutefois pas prises en compte.</p> <p>³ En cas de démission et si les exigences du service le permettent, le Conseil communal peut accepter un délai plus court.</p> <p>⁴ Lorsque la bonne marche de l'administration l'exige, le Conseil communal peut ordonner que l'activité soit interrompue dans un délai plus court, voire immédiatement ; les rapports de service, notamment le droit à la rémunération, subsistent cependant jusqu'à la date pour laquelle le licenciement ou la démission a été notifié.</p>	<p>² Les années sont comptées dès le début de l'activité du membre du personnel de la personne concernée au service de la Ville, y compris, le cas échéant, la période durant laquelle il—elle aurait été engagée pour une durée déterminée. Les périodes de formation au sein de la Ville ne sont toutefois pas prises en compte</p>
<p>Licenciement ordinaire</p>	<p>Art. 15.- ¹ Le licenciement ordinaire peut être prononcé dans les délais prévus à l'art. 14.</p> <p>² Durant la période probatoire, les dispositions du Code des obligations s'appliquent par analogie.</p> <p>³ Dès la nomination, le licenciement ne peut être prononcé que pour un motif fondé, à savoir si des raisons d'inaptitude, de prestations insuffisantes, de manquements graves ou répétés aux devoirs de service ou d'autres raisons graves ne permettent plus la poursuite des rapports de service.</p> <p>⁴ L'article 336c CO s'applique par analogie.</p> <p>⁵ Le licenciement peut aussi être prononcé si, après écoulement des délais prévus à l'article 336c CO, le membre du personnel est, sans faute de sa part, (en cas de</p>	<p>Art. 15.-</p> <p>⁵ Le licenciement peut aussi être prononcé si, après écoulement des délais prévus à l'article 336c CO, le membre du personnel l'employé-e est, sans faute de sa part, (en cas de maladie, d'accident ou d'invalidité) dans</p>

	maladie, d'accident ou d'invalidité) dans l'incapacité d'accomplir sa fonction.	l'incapacité d'accomplir sa fonction.
Avertissement	Art. 16.- Lorsque les faits reprochés dépendent de la volonté du membre du personnel, la direction de celui-ci doit au préalable l'en avertir par écrit, après l'avoir entendu, et lui fixer un délai raisonnable pour s'améliorer. Il lui en suggère autant que possible les moyens.	Art. 16.- Lorsque les faits reprochés dépendent de la volonté du membre du personnel de l'employé-e, le son dicastère de celui-ci doit au préalable l'en avertir par écrit, après l'avoir entendu-e , et lui fixer un délai raisonnable pour s'améliorer. Il lui en suggère autant que possible les moyens.
Licenciement extraordinaire	Art. 17.- En cas de violation grave des devoirs de service, le Conseil communal peut, après avoir entendu le membre du personnel, prononcer son licenciement avec effet immédiat sans avertissement préalable.	Art. 17.- En cas de violation grave des devoirs de service, le Conseil communal peut, après avoir entendu le membre du personnel la personne , prononcer son licenciement avec effet immédiat sans avertissement préalable.
CHAPITRE III : DEVOIRS DU PERSONNEL		
A. Généralités		
En général	<p>Art. 18.- ¹ Le personnel doit accomplir son travail avec diligence, conscience professionnelle, loyauté et fidélité à son employeur.</p> <p>² Il s'engage à servir en toutes circonstances les intérêts de la commune et du service public. Il se montre aimable, serviable et observe un comportement professionnellement neutre.</p> <p>³ Le Conseil communal désigne les fonctions dont les titulaires doivent s'abstenir de tout signe religieux ostentatoire en raison de leurs contacts avec le public. Pour les autres fonctions, sont autorisés les signes religieux qui n'entravent pas la bonne marche du service.</p>	<p>Art. 18.- ¹ Le personnel est tenu de respecter dans l'accomplissement de ses missions et prestations les garanties constitutionnelles de l'Etat de droit les principes de l'Administration, notamment les principes de la dignité humaine, de l'égalité et de la non-discrimination.</p> <p>² Le personnel doit accomplir son travail avec diligence, conscience professionnelle, loyauté et fidélité à son employeur.</p> <p>³ Il s'engage à servir en toutes circonstances les intérêts de la commune et du service public. Il se montre aimable, serviable et communique de façon inclusive et respectueuse d'autrui, en utilisant les formes masculine et féminine. Il est tenu d'observer un comportement professionnellement neutre.</p> <p>⁴ Le Conseil communal désigne les fonctions dont les titulaires doivent s'abstenir de tout signe religieux ostentatoire en raison de leurs contacts avec le public.</p>

		Pour les autres fonctions, sont autorisés les signes religieux qui n'entravent pas la bonne marche du service.
Dans le cadre du service	<p>Art. 19.- ¹ Chaque membre du personnel assume personnellement son travail avec efficacité, en fournissant des prestations de qualité. Il se conforme à son cahier des charges, aux ordres de service ainsi qu'aux instructions de ses supérieur-e-s hiérarchiques. Il se soumet aux mesures de sécurité et de contrôle.</p> <p>² Le personnel doit se montrer solidaire et se suppléer en cas d'absence, d'empêchement ou de travail exceptionnel, selon les directives de ses supérieur-e-s hiérarchiques, sans pouvoir prétendre de ce fait à un dédommagement ou à une augmentation de traitement.</p> <p>³ En cas de nécessité, un membre du personnel peut être appelé provisoirement et pour autant que ses capacités le lui permettent, à effectuer un travail autre que celui pour lequel il a été engagé.</p>	<p>Art. 19.- ¹ Chaque membre du personnel assume personnellement son travail avec efficacité, en fournissant des prestations de qualité. Elle ou il se conforme à son cahier des charges, aux ordres de service ainsi qu'aux instructions de ses supérieur-e-s hiérarchiques. Il et se soumet aux mesures de sécurité et de contrôle.</p> <p>² Le personnel doit se montrer solidaire et se suppléer en cas d'absence, d'empêchement ou de travail exceptionnel, selon les directives de ses supérieur-e-s hiérarchiques, sans pouvoir prétendre de ce fait à un dédommagement ou à une augmentation de traitement.</p> <p>³ En cas de nécessité, un membre du personnel peut être appelé provisoirement et pour autant que ses capacités le lui permettent, à effectuer un travail autre que celui pour lequel elle ou il a été engagé.</p>
Tâches des supérieur-e-s hiérarchiques	<p>Art. 20.- ¹ Les supérieur-e-s hiérarchiques sont tenus de donner des instructions suffisantes à leurs subordonné-e-s, d'assurer le suivi et la bonne exécution du travail.</p> <p>² Ils encouragent leur esprit d'initiative et examinent leurs suggestions et leurs requêtes.</p> <p>³ Ils sont responsables des actes accomplis conformément aux instructions qu'ils ont données.</p>	<p>Art. 20.- ¹ Les supérieur-e-s hiérarchiques sont tenu-e-s de donner des instructions suffisantes à leurs subordonné-e-s, d'assurer le suivi et la bonne exécution du travail.</p> <p>² Ils et elles encouragent leur esprit d'initiative et examinent leurs suggestions et leurs requêtes.</p> <p>³ Ils et elles sont responsables des actes accomplis conformément aux instructions qu'ils ont données.</p>
Interdiction du harcèlement sur le lieu de travail	<p>Art. 21.- ¹ Le personnel est tenu de s'abstenir de tout comportement constitutif de harcèlement psychologique, sexuel ou de toute autre attitude susceptible de porter atteinte à la personnalité de leurs collègues. -</p> <p>² Le Conseil communal met en place des mesures de prévention et de résolution des conflits.</p>	<p>Art. 21.- ¹ Le personnel est tenu de s'abstenir de tout comportement constitutif de harcèlement psychologique, sexuel ou de toute autre attitude susceptible de porter atteinte à la personnalité de leurs ses collègues.</p> <p>² Compte tenu de leurs responsabilités d'encadrement et de protection de la santé du personnel, les supérieur-e-s hiérarchiques doivent se montrer exemplaires dans la conduite de leur personnel.</p> <p>³ Le Conseil communal met en place des mesures de</p>

		prévention et de résolution des conflits.
Outillage et matériel	<p>Art. 22.-¹ Le personnel doit prendre le plus grand soin de l'outillage, des machines, des véhicules, du matériel et des installations qui leur sont confiés.</p> <p>² Il leur est interdit de les utiliser sans autorisation à des fins étrangères au service.</p>	<p>Art. 22¹ Le personnel doit prendre le plus grand soin de l'outillage, des machines, des véhicules, du matériel et des installations qui leur-lui sont confiés.</p> <p>² Il leur-lui est interdit de les utiliser sans autorisation à des fins étrangères au service.</p>
Utilisation des ressources techniques	<p>Art. 23.-¹ L'utilisation des ressources techniques doit être conforme aux devoirs généraux des membres du personnel, à savoir l'accomplissement du travail avec diligence, conscience professionnelle, loyauté et fidélité à l'employeur.</p> <p>² Le personnel utilise conformément aux directives définies par le Conseil communal les ressources suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) les ordinateurs, b) la messagerie, c) internet, d) le téléphone, e) le téléfax, f) les photocopieuses et les imprimantes. 	<p>Art. 23.-¹ L'utilisation des ressources techniques, informatiques et technologiques doit être conforme aux devoirs généraux des membres du personnel, à savoir l'accomplissement du travail avec diligence, conscience professionnelle, loyauté et fidélité à l'employeur.</p> <p>² Le personnel utilise conformément aux directives définies par le Conseil communal les ressources mises à sa disposition.</p>
Transport du personnel		<p>Art. 24.-¹Le Conseil communal met en oeuvre une politique de transport basée autant que possible sur la mobilité douce et les transports publics collectifs. Il peut mettre à disposition du personnel des véhicules de fonction.</p> <p>² Le Conseil communal règle l'utilisation de véhicules de fonction en privilégiant des objectifs de durabilité et d'utilisation partagée.</p>
Article supplémentaire. Numérotation des articles à corriger.		
Examen médical	<p>Art. 24.- A la demande du Service des ressources humaines, un membre du personnel peut être soumis à un examen médical.</p>	Accepté sans modification.

Affiliations obligatoires	Art. 25.- Le personnel est affilié à prévoyance.ne et assuré pour la perte de gain en cas de maladie auprès de la Caisse-maladie du personnel communal.	Accepté sans modification.
Uniformes et vêtements de travail du personnel	<p>Art. 26.-¹ Le port d'un uniforme ou d'insignes de service peut être prescrit à certaines catégories du personnel.</p> <p>² Le Conseil communal met à disposition les équipements de protection individuelle nécessaires.</p> <p>³ Le/la responsable du dicastère concerné arrête les conditions auxquelles uniformes, insignes et équipements sont remis aux membres de personnel qui ont l'obligation de les porter.</p>	<p>Art. 26.-</p> <p>³ Le ou la responsable du dicastère concerné arrête les conditions auxquelles uniformes, insignes et équipements sont remis aux membres de personnel qui ont l'obligation de les porter.</p>
Secret de fonction	<p>Art. 27.-¹ Le personnel est tenu de garder le secret sur tout ce qui a trait à des informations ou à des documents dont il a eu connaissance dans l'exercice de sa fonction.</p> <p>² Il lui est également interdit de communiquer à des tiers ou de conserver en dehors des besoins du service, en original ou en copie, des documents de service.</p> <p>³ Ces obligations subsistent après la fin des rapports de service.</p>	Accepté sans modification.
Déposition en qualité de témoin	<p>Art. 28.-¹ Le membre du personnel entendu en qualité de témoin ne peut déposer sur des faits dont il a eu connaissance dans le cadre de son travail qu'avec l'autorisation du Conseil communal. Cette autorisation demeure nécessaire après la cessation des rapports de service.</p> <p>² Les mêmes règles s'appliquent à la production de pièces officielles et à la remise d'attestations.</p> <p>³ Aucune sanction disciplinaire ni licenciement ne peut être prononcé du fait de déclarations faites dans le cadre d'un témoignage, sauf en cas de faux témoignage.</p>	<p>Art. 28.-¹ Le membre du personnel entendu en qualité de témoin ne peut déposer sur des faits dont il ou elle a eu connaissance dans le cadre de son travail qu'avec l'autorisation du Conseil communal. Cette autorisation demeure nécessaire après la cessation des rapports de service.</p>
Devoir de signaler	Art. 29.- ¹ Le membre du personnel qui acquiert dans	Art. 29.- ¹ Le membre du personnel qui acquiert dans

	<p>l'exercice de ses fonctions la connaissance d'une infraction se poursuivant d'office en informe sa direction, laquelle avise le ministère public conformément aux législations fédérale et cantonale.</p> <p>² Les supérieur-e-s hiérarchiques sont tenus de signaler à la direction dont ils relèvent, les faits punissables ou préjudiciables aux intérêts de la commune, commis par leurs subordonné-e-s dans l'accomplissement de leurs fonctions.</p> <p>³ Le membre du personnel qui fait l'objet d'une poursuite pour un crime ou un délit susceptible de porter préjudice au bon fonctionnement et à la réputation de l'employeur en informe sa hiérarchie.</p>	<p>l'exercice de ses fonctions la connaissance d'une infraction se poursuivant d'office en informe sa direction, laquelle avise le ministère public conformément aux législations fédérale et cantonale.</p> <p>² Les supérieur-e-s hiérarchiques sont tenu-e-s de signaler à la direction dont ils relèvent, les faits punissables ou préjudiciables aux intérêts de la commune, commis par leurs subordonné-e-s dans l'accomplissement de leurs fonctions.</p> <p>³ Le membre du personnel qui fait l'objet d'une procédure pénale pour un crime ou un délit susceptible de porter préjudice au bon fonctionnement et à la réputation de l'employeur en informe sa hiérarchie.</p>
Charge publique ou syndicale	<p>Art. 30.- ¹ Le membre du personnel qui exerce une charge publique ou syndicale avant son entrée en fonction ou qui entend se porter candidat à une telle fonction doit en avertir sa hiérarchie qui avise le Conseil communal. Celui-ci ne peut s'y opposer que pour des motifs tenant à la bonne marche de l'administration.</p> <p>² Le Conseil communal règle les absences et les congés des membres du personnel occupant une charge publique ou syndicale.</p> <p>³ Sont réservées les dispositions cantonales et communales relatives aux incompatibilités.</p>	Accepté sans modification.
Activité accessoire	<p>Art. 31.- ¹ Le membre du personnel ne peut avoir une occupation accessoire qui serait inconciliable avec sa situation officielle ou les devoirs de sa charge, nuirait à sa santé ou à sa fonction, ou constituerait une concurrence inadmissible.</p> <p>² L'exercice d'une occupation accessoire rémunérée est soumis à l'autorisation préalable du Conseil communal.</p> <p>³ Le collaborateur doit faire une demande par écrit.</p>	<p>Art. 31.- ¹ Le membre du personnel L'employé-e ne peut avoir une occupation accessoire qui serait inconciliable avec sa situation officielle ou les devoirs de sa charge, nuirait à sa santé ou à sa fonction, ou constituerait une concurrence inadmissible.</p> <p>² L'exercice d'une occupation accessoire rémunérée est soumis à l'autorisation préalable du Conseil communal.</p> <p>³ Le collaborateur ou la collaboratrice doit faire une demande par écrit.</p>

Situation financière	<p>Art. 32.-¹ Les titulaires de fonctions à responsabilités financières ou participant à l'attribution de travaux ou de mandats à des tiers peuvent être tenus de fournir régulièrement des informations sur leur situation pécuniaire. S'ils sont menacés de saisie, ils doivent en informer sans délai leur direction.</p> <p>² Le membre du personnel n'est pas autorisé à céder à des tiers ses créances à l'égard de la Commune.</p>	<p>Art. 32.-¹ Les titulaires de fonctions à responsabilités financières ou participant à l'attribution de travaux ou de mandats à des tiers peuvent être tenu-e-s de fournir régulièrement des informations sur leur situation pécuniaire. Si elles ou ils sont menacés de saisie, elles ou ils doivent en informer sans délai leur direction.</p> <p>² Le-Un-e membre du personnel n'est pas autorisé à céder à des tiers ses créances à l'égard de la Commune.</p>
Domicile	<p>Art. 33.- Lorsque les exigences du service ou de la fonction le justifient, le Conseil communal peut imposer à certains membres du personnel d'être domiciliés sur le territoire communal ou dans un rayon limité.</p>	<p>Art. 33.- Lorsque les exigences du service ou de la fonction le justifient, le Conseil communal peut imposer à certain-e-s membres du personnel d'être domicilié-e-s sur le territoire communal ou dans un rayon limité.</p>
Interdiction d'accepter des dons et autres avantages	<p>Art. 34.-¹ Il est interdit au personnel de solliciter, d'accepter ou de se faire promettre pour lui ou pour autrui, en raison de sa situation officielle, des dons ou autres avantages. Les présents d'usage de peu de valeur, tels que définis par le Conseil communal, sont réservés.</p> <p>² Il lui est également interdit de prendre un intérêt pécuniaire direct ou indirect aux soumissions, adjudications ou ouvrages de la commune.</p>	<p>Accepté sans modification.</p>
B. Sanctions disciplinaires et responsabilité civile		
Procédure disciplinaire	<p>Art. 35.-¹ Le membre du personnel qui enfreint ses obligations est passible d'une sanction disciplinaire.</p> <p>² S'il l'estime nécessaire, le Conseil communal peut ordonner l'ouverture d'une enquête disciplinaire.</p> <p>³ Le Conseil communal peut confier l'enquête à une commission interne ou à un tiers extérieur à l'administration désigné par lui.</p>	<p>Accepté sans modification.</p>
Suspension provisoire	<p>Art. 36.-¹ Lorsque la bonne marche de l'administration l'exige, le Conseil communal peut, par mesure préventive, ordonner à un membre du personnel de suspendre</p>	<p>Art. 36.-</p>

	<p>immédiatement son activité.</p> <p>² Si la suspension est motivée par l'ouverture d'une enquête pour faute grave, elle peut être accompagnée de la suppression totale ou partielle du traitement.</p> <p>³ Si la suspension se révèle ensuite injustifiée, le membre du personnel a droit au traitement dont il avait été privé, avec intérêts moratoires.</p>	<p>³ Si la suspension se révèle ensuite injustifiée, le membre du personnel a droit au traitement dont il ou elle avait été privé, avec intérêts moratoires.</p>
Sanctions disciplinaires	<p>Art. 37.- ¹ Si la faute commise ne justifie pas qu'il soit mis fin aux rapports de service en application des art. 15 et suivants, le Conseil communal peut infliger l'une des sanctions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le blâme; - la mise à pied avec ou sans réduction ou suppression de traitement ; - le déplacement dans une autre fonction avec ou sans réduction de traitement; - le blocage salarial ; - la rétrogradation avec diminution de la rémunération. <p>² Ces sanctions ne peuvent être cumulées; chaque sanction peut en revanche être accompagnée d'un avertissement et d'une menace de licenciement.</p> <p>³ Le blâme, ainsi que l'avertissement, peuvent être prononcés par un membre du Conseil communal.</p>	<p>Art. 37.- ¹ Si la faute commise ne justifie pas qu'il soit mis fin aux rapports de service en application des art. 15 et suivants, le Conseil communal peut infliger l'une des sanctions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le blâme; - la mise à pied avec ou sans réduction ou suppression de traitement ; - le déplacement dans une autre fonction avec ou sans réduction de traitement; - le blocage salarial ; - la rétrogradation avec diminution de la rémunération. <p>² Dans une situation de harcèlement avéré, si la personne mise en cause est un-e supérieur-e hiérarchique la gravité de la faute est accrue.</p> <p>³ Ces sanctions ne peuvent être cumulées; chaque sanction peut en revanche être accompagnée d'un avertissement et d'une menace de licenciement.</p> <p>⁴ Le blâme, ainsi que l'avertissement, peuvent être prononcés par un membre du Conseil communal.</p>
Droit d'être entendu et voies de recours	<p>Art. 38.- ¹ Aucune sanction disciplinaire ne pourra être prise sans que le membre du personnel concerné n'ait été entendu.</p> <p>² Les sanctions doivent être communiquées au membre du personnel concerné par décision motivée et sont susceptibles de recours conformément à l'art. 77 du présent</p>	Accepté sans modification.

	statut.	
Prescription	Art. 39.- ¹ La procédure disciplinaire se prescrit par cinq ans dès le jour où l'acte a été commis.	Accepté sans modification.
Effet de l'action en justice	Art. 40.- ¹ En cas d'action en justice, la procédure disciplinaire peut être suspendue jusqu'à clôture de cette action. ² Le Conseil communal peut toutefois ordonner la suspension préventive du membre du personnel concerné conformément à l'art. 36 du présent statut. ³ Que l'action se termine par un non-lieu, une condamnation, un acquittement, un arrangement ou un déboutement, une sanction disciplinaire peut toujours être prononcée.	Accepté sans modification.
Responsabilité civile et réparation du dommage	Art. 41.- ¹ La responsabilité civile des membres du personnel est régie par les dispositions de la loi cantonale sur la responsabilité des collectivités publiques et de leurs agents, du 26 juin 1989. ² La réparation même totale d'un dommage n'exclut pas l'engagement de procédures disciplinaire ou pénale. ³ Le Conseil communal peut compenser la rémunération pour la part dépassant le minimum vital, jusqu'à due concurrence avec le dommage causé intentionnellement à la Ville.	Accepté sans modification.
CHAPITRE IV : DROITS DU PERSONNEL		
A. Rémunération		
Principes	Art. 42.- ¹ La rémunération est fixée par le Conseil général. ² Elle comprend le traitement de base, l'indexation, et les augmentations salariales, cas échéant le supplément de traitement, ainsi que les éventuelles allocations et indemnités. ³ Le traitement initial est fixé dans les limites de la classe de fonction correspondant au poste en cause, en tenant	Accepté sans modification.

	<p>compte notamment de l'âge de la personne candidate, des années consacrées à l'éducation des enfants et des années accomplies dans la profession, de la formation et d'autres types d'expériences professionnelles acquises, jugées utiles au poste. Il peut être aussi tenu compte de la situation du marché du travail.</p> <p>⁴ Le principe d'attribution des échelons et de promotion est précisé dans le règlement d'application.</p>	
Indemnités	Art. 43.- ¹ Les indemnités sont fixées par le Conseil communal.	Accepté sans modification.
Droit à la rémunération a) en cas de service	<p>Art. 44.- ¹ Le droit à la rémunération est complet pendant le service militaire obligatoire, le service civil, le service de protection civile et le Service de la Croix-Rouge. Les périodes auxquelles un membre du personnel est astreint en raison d'une faute de sa part ne sont pas indemnisées.</p> <p>² Les prestations des caisses de compensation pour perte de gain sont acquises à la Ville.</p>	Accepté sans modification.
b) en cas de maladie ou d'accident	<p>Art. 45.- ¹ En cas d'absence totale ou partielle provoquée par la maladie ou par un accident non professionnel, le droit au traitement brut, sous déduction des prestations d'assurance versées à titre de perte de gain, est de 730 jours.</p> <p>² Toutefois, pour chaque cas de maladie ou d'accident non professionnel, ces prestations seront diminuées de celles versées au cours de la période de trois ans précédant immédiatement la nouvelle absence.</p> <p>³ En cas d'accident non professionnel les prestations de la Ville seront au moins égales à celles déterminées par la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA). Dans tous les cas, les prestations de la Ville seront réduites des montants retenus par l'assureur au titre de faute grave ou en cas d'hospitalisation.</p> <p>⁴ En cas d'absence due à un accident professionnel ou une</p>	Art. 45.-

	<p>maladie professionnelle, le traitement complet est dû jusqu'à la fin de l'incapacité de travail ou jusqu'à l'octroi d'une rente par l'Office de l'assurance-invalidité.</p> <p>⁵ Le Conseil communal détermine la mesure dans laquelle seront déduites du traitement les prestations versées au membre du personnel par l'assurance militaire ou par une assurance dont les primes ont été prises en charge, en totalité ou en partie, par l'employeur.</p> <p>⁶ Le membre du personnel peut être appelé à céder à la Ville, à due concurrence, ses droits contre des tiers responsables de l'accident ou de la maladie.</p> <p>⁷ Le collaborateur a un devoir d'information en cas d'absence pour raison de maladie ou accident.</p>	<p>⁷ Le collaborateur ou la collaboratrice a un devoir d'information en cas d'absence pour raison de maladie ou accident.</p>
c) congé de maternité	<p>Art. 46.- ¹ Un congé de maternité d'une durée de quatre mois, six mois en cas de naissance multiple, avec maintien du traitement, est accordé à la mère qui accouche.</p>	<p>Art. 46.- ¹ Un congé de maternité d'une durée de quatre mois, six mois en cas de naissance multiple, avec maintien du traitement, est accordé à la mère qui accouche.</p> <p>² Le congé maternité débute le jour de l'accouchement.</p>
d) allaitement	<p>Art. 47.- ¹ Le temps consacré à l'allaitement durant les heures de travail au cours de la première année de l'enfant est compté comme temps de travail dans la mesure et selon les modalités fixées par le Conseil communal.</p>	<p>Art. 47.- ¹ Le temps consacré à l'allaitement durant les heures de travail au cours de la première année de l'enfant est compté comme temps de travail dans la mesure et selon les modalités fixées par le Conseil communal.</p>
e) congé d'adoption	<p>Art. 48.- ¹ Lorsqu'un enfant est accueilli en vue d'adoption, un congé de quatre mois avec maintien du traitement est accordé à la mère ou au père.</p> <p>² Si tous deux sont membres du personnel communal, le congé de paternité de vingt jours prévus à l'art. 49 s'ajoute au congé d'adoption. Ces congés peuvent à leur demande être partagés entre les parents.</p>	<p>Accepté sans modification.</p>
f) congé de	<p>Art. 49.- ¹ En cas de naissance d'un enfant, le père a droit à</p>	<p>Accepté sans modification.</p>

paternité	<p>un congé de vingt jours avec maintien du traitement. En cas de naissance multiple, le père a droit à un congé de trente jours avec maintien du traitement.</p> <p>² Le congé est à prendre dans un délai de deux ans dès la naissance de l'enfant ou l'accueil d'un enfant en vue d'adoption. Il peut être pris par journées séparées.</p>	
Règle commune	<p>Art. 50.- ¹ Le congé de maternité, le congé de paternité et le congé d'adoption ne peuvent faire l'objet d'un versement en espèces.</p>	<p>Art. 50.- † Le congé de maternité, le congé de paternité et le congé d'adoption ne peuvent faire l'objet d'un versement en espèces.</p>
Gratification pour années de service	<p>Art. 51.- ¹ Le membre du personnel reçoit une gratification calculée comme suit, sous réserve d'une décision contraire du Conseil communal :</p> <p>a) après 10 ans de service ininterrompu, un quart du traitement mensuel,</p> <p>b) après 20 ans de service ininterrompu, un traitement mensuel,</p> <p>c) après 30 ans de service ininterrompu, un traitement mensuel, après 40 ans de service, un traitement mensuel.</p> <p>² Le traitement pris en compte correspond à une mensualité de traitement, majorée le cas échéant des allocations de renchérissement, à l'exclusion des autres allocations et indemnités. Le montant versé est arrondi aux cent francs supérieurs.</p> <p>³ En cas de variation du taux d'occupation au cours de l'activité, le traitement déterminant est calculé en fonction du taux moyen.</p> <p>⁴ Le membre du personnel prenant une retraite anticipée ou mis à la retraite pour cause d'âge ou d'invalidité après trente et un ans de service et avant d'avoir atteint quarante ans de service reçoit une gratification équivalente à un dixième du montant calculé selon l'alinéa précédent pour chaque année complète de service accomplie en plus des trente</p>	<p>Accepté sans modification.</p>

	<p>premières. Le montant versé est arrondi aux cent francs supérieurs.</p> <p>⁵ La gratification peut être convertie en vacances, totalement ou partiellement, à raison d'un jour de vacances pour un vingt-deuxième du traitement mensuel.</p>	
Formation continue	<p>Art. 52.- ¹ Le Conseil communal favorise la formation continue du personnel communal.</p> <p>² Le membre du personnel peut être tenu de suivre des cours de formation ou de perfectionnement professionnel.</p> <p>³ Les frais de participation aux cours rendus obligatoires et le temps consacré sont à la charge de la Ville.</p> <p>⁴ Pour les autres cours, la prise en charge financière et la durée d'emploi compensatoire sont fixées par le Conseil communal.</p>	Accepté sans modification.
Remplacement dans une fonction supérieure	<p>Art. 53.- Le membre du personnel qui assume l'intérim dans une fonction supérieure, reçoit dès le trente et unième jour une indemnité de compensation fixée par le Conseil communal.</p>	Accepté sans modification.
Récompense pour services spéciaux	<p>Art. 54.- Le Conseil communal peut récompenser les services spéciaux, efforts particuliers et propositions innovantes d'un membre du personnel ou des membres de l'équipe impliqués.</p>	<p>Art. 54.- Le Conseil communal peut récompenser les services spéciaux, efforts particuliers et propositions innovantes d'un membre du personnel ou des membres de l'équipe impliqué-e-s.</p>
Inventions	<p>Art. 55.- Les dispositions du droit civil s'appliquent aux inventions faites par les membres du personnel dans l'accomplissement de leur travail.</p>	Accepté sans modification.
Allocation de retraite	<p>Art. 56.- ¹ En cas de départ à la retraite entre l'âge de 58 ans et une année pleine avant l'âge donnant droit au versement de la rente de vieillesse AVS, il est versé sur le compte de prévoyance du membre du personnel concerné une allocation unique équivalant au maximum à la rente annuelle AVS complète en vigueur.</p> <p>² Le droit à l'allocation de retraite est fonction de l'ancienneté et du taux d'activité de l'intéressé-e.</p>	Accepté sans modification.

	³ Les modalités du droit à l'allocation de retraite sont fixées par le Conseil communal.	
Allocation de décès	<p>Art. 57.- ¹ En cas de décès d'un membre du personnel marié, lié par un partenariat enregistré ou vivant en concubinage depuis cinq ans au moins, la rémunération est servie à la conjointe ou au conjoint, partenaire, concubine ou concubin survivants à partir du jour du décès, pour un mois encore et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore.</p> <p>² En l'absence de conjoint-e, de partenaire ou de concubine survivants, l'allocation est due, cas échéant, aux enfants mineurs ou, à défaut, à d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.</p>	<p>Art. 57.- ¹ En cas de décès d'un membre du personnel marié, lié par un partenariat enregistré ou vivant en concubinage depuis cinq ans au moins, la rémunération est servie à la conjointe ou au conjoint, partenaire, concubine ou concubin survivant-e-s à partir du jour du décès, pour un mois encore et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore.</p> <p>² En l'absence de conjoint-e, de partenaire ou de concubine survivant-e-s, l'allocation est due, cas échéant, aux enfants mineurs ou, à défaut, à d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.</p>
B. Durée du travail - Congés - Vacances		
Durée du travail et horaires	<p>Art. 58.- ¹ La durée hebdomadaire moyenne du travail est fixée à 40 heures.</p> <p>² Le Conseil communal peut déroger au principe fixé à l'alinéa 1 lorsque la nature de la fonction le justifie.</p> <p>³ Le Conseil communal peut annualiser le temps de travail, en accord avec les exigences des services.</p> <p>⁴ Les cheffes ou chefs de service arrêtent l'horaire de travail de leur personnel, après avoir consulté celui-ci.</p> <p>⁵ A des fins de protection de la santé, le membre du personnel a le droit de se déconnecter des outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail habituel. Sont réservées les fonctions répondant à des horaires de travail spécifiques.</p>	Accepté sans modification.
Modulation du temps de travail	Art. 59.- Le membre du personnel qui le souhaite peut moduler son temps de travail selon les conditions détaillées dans le règlement d'application.	Accepté sans modification.
Adaptation temporaire du taux d'activité		Art. 59 bis – Le membre du personnel qui le souhaite peut bénéficier d'une diminution temporaire de son taux d'activité lorsqu'il en fait la demande pour une charge de

<p>Article supplémentaire. Numérotation des articles à corriger</p>		<p>proche aidant ou à la naissance d'un enfant.</p> <p>² La diminution ne peut excéder un taux de 20% au plus du taux d'occupation. Le taux d'occupation ne doit toutefois pas devenir inférieur à 50%.</p> <p>³ La diminution temporaire ne peut excéder une durée de 24 mois. Au terme de l'accord, le membre du personnel retrouve son poste au taux initial.</p> <p>⁴ Le Conseil communal peut prononcer des exceptions à l'art. 59 bis al1. Dans ce cas, les raisons de la dérogation font l'objet d'une justification écrite au membre du personnel de la part du Conseil communal.</p>
<p>Télétravail</p>	<p>Art. 60.- Une partie du travail peut être effectuée en dehors de la place de travail, selon des modalités définies par le Conseil communal.</p>	<p>Accepté sans modification</p>
<p>Jobsharing (Partage de poste)</p>	<p>Art. 61.- Le Conseil communal autorise le jobsharing (partage de poste) en fonction des postes et du bon fonctionnement des services.</p>	<p>Accepté sans modification</p>
<p>Heures supplémentaires</p>	<p>Art. 62.- ¹ Lorsque les besoins du service l'exigent, le membre du personnel peut être astreint à des heures de travail supplémentaires, qui doivent être compensées aussitôt que possible par des congés.</p> <p>² Sont réputées supplémentaires toutes les heures de travail effectuées sur les ordres de la supérieure ou du supérieur hiérarchique ou qui peuvent être formellement justifiées en plus de la durée réglementaire de son service.</p> <p>³ Exceptionnellement, les heures supplémentaires peuvent être rétribuées en espèces selon les prescriptions édictées en la matière par le Conseil communal.</p>	<p>Accepté sans modification</p>
<p>Règles particulières pour certaines fonctions</p>	<p>Art. 63.- ¹ Les cadres, définis par le Conseil communal, gèrent librement leur temps de travail.</p> <p>² Les dispositions régissant les modalités de l'horaire de travail et le contrôle du temps de travail ne leur sont pas</p>	<p>Art. 63.-</p>


	<p>applicables.</p> <p>³ Les heures de travail qu'ils effectuent en sus de la durée du travail de référence ne donnent droit à aucune compensation financière. La compensation est définie dans le statut des cadres.</p> <p>⁴ Le Conseil communal peut cependant prévoir des indemnités.</p>	<p>³ Les heures de travail qu'ils ou elles effectuent en sus de la durée du travail de référence ne donnent droit à aucune compensation financière. La compensation est définie dans le statut des cadres.</p>
Jours fériés payés	<p>Art. 64.- ¹ Sont jours fériés pour l'administration communale :</p> <p>le 1er et le 2 janvier, le 1er mars, le Vendredi-Saint, le lundi de Pâques, le 1er mai, le jeudi de l'Ascension et le vendredi qui suit, le lundi de Pentecôte, le 1er août, le lundi du Jeûne fédéral, le 24 décembre, le jour de Noël, le 26 décembre, l'après-midi du 31 décembre.</p> <p>² Sont réservées les dispositions spéciales qui régissent les services permanents.</p> <p>³ Le Conseil communal prend les dispositions utiles pour que les jours de congés payés soient de onze par année au minimum.</p>	Accepté sans modification
Services permanents	<p>Art. 65.- Pour les membres du personnel assurant des services permanents, le droit à deux jours de congé consécutifs, dont au moins un samedi et un dimanche toutes les quatre semaines, est garanti en remplacement des samedis et dimanches.</p>	Accepté sans modification
Congés extraordinaires	<p>Art. 66.- ¹ Le membre du personnel a droit à des congés extraordinaires payés, dans les cas suivants :</p>	<p>Art. 66.- ¹ Le membre du personnel a droit à des congés extraordinaires payés, dans les cas suivants :</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - 3 jours pour son mariage ou son union dans le cadre d'un partenariat enregistré, - 3 jours en cas de décès de son conjoint ou partenaire, d'un enfant, de son père ou de sa mère, - 2 jours en cas de décès d'un frère, d'une sœur ou d'un beau-parent, 1 jour en cas de décès d'un autre parent ou allié du 2ème degré, - jusqu'à 3 jours par cas par enfant et au maximum 10 jours par année civile pour la garde d'un enfant malade, un certificat médical pouvant être exigé, 1 jour en cas de déménagement, - jusqu'à 5 jours par an pour assister aux réunions professionnelles ou syndicales, - ½ jour pour prendre part à une inspection militaire et 1 jour pour la libération du service militaire. <p>² Lorsque les circonstances l'exigent, le/la responsable du dicastère peut décider d'octroyer un congé extraordinaire fondé sur d'autres cas ou peut prolonger la durée des congés mentionnés ci-dessus ; le règlement d'application régit les détails.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 3 jours pour son mariage ou son union dans le cadre d'un partenariat enregistré, - 3 jours en cas de décès de son d'un-e conjoint-e ou partenaire, d'un enfant, de son père ou de sa mère, - 2 jours en cas de décès d'un frère, d'une sœur ou d'un beau-parent, - 1 jour en cas de décès d'un-e autre parent-e ou allié-e du 2ème degré, - jusqu'à 3 jours par cas par enfant et au maximum 10 jours par année civile pour la garde d'un enfant malade, un certificat médical pouvant être exigé, - 1 jour en cas de déménagement, - jusqu'à 5 jours par an pour assister aux réunions professionnelles ou syndicales, - ½ jour pour prendre part à une inspection militaire et 1 jour pour la libération du service militaire. <p>² Lorsque les circonstances l'exigent, le ou la responsable du dicastère peut décider d'octroyer un congé extraordinaire fondé sur d'autres cas ou peut prolonger la durée des congés mentionnés ci-dessus ; le règlement d'application régit les détails.</p> <p>³ Hormis la prise en charge des enfants malades, le congé ne doit pas dépasser dix jours par an.</p>
Congés non payés	Art. 67.- Le Conseil communal peut accorder des congés non payés ; il en fixe les conditions et les effets.	Accepté sans modification
Vacances a) durée	<p>Art. 68.-¹ Le droit à des vacances payées est de 25 jours par année.</p> <p>² Le droit aux vacances est porté à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 28 jours pour le membre du personnel âgé de 50 ans révolus ainsi que pour les apprenti-e-s et les jeunes gens de moins de 20ans, - 33 jours pour le membre du personnel âgé de 60 	<p>Art. 68.-¹ Le droit à des vacances payées est de 25 jours par année.</p> <p>² Le droit aux vacances est porté à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 30 jours pour le membre du personnel âgé de 50 ans révolus ainsi que pour les apprenti-e-s et les jeunes gens de moins de 20 ans, - 35 jours pour le membre du personnel âgé de 60

	<p>ans révolus.</p> <p>³ Les jours de vacances portent sur la période allant du lundi au vendredi inclusivement.</p> <p>⁴ Le Conseil communal est compétent pour régler les modalités spécifiques à certains corps demétiers.</p>	<p>ans révolus.</p> <p>³ Les jours de vacances portent sur la période allant du lundi au vendredi inclusivement.</p> <p>⁴ Le Conseil communal est compétent pour régler les modalités spécifiques à certains corps demétiers.</p>
b) réduction du droit	<p>Art. 69.- ¹ La durée des vacances est réduite proportionnellement lorsque les rapports de service ont débuté ou pris fin au cours de l'année.</p> <p>² En cas de suspension de travail pour cause de maladie ou d'accident, la durée des vacances n'est réduite proportionnellement que pour le temps d'absence excédant une franchise de trois mois ; cette franchise est supprimée si l'absence a dépassé six mois.</p> <p>³ En cas de congé de maternité ou d'adoption, les vacances ne sont pas réduites.</p>	Accepté sans modification
c) époque	<p>Art. 70.- ¹ Lors de la fixation de l'époque des vacances et de leur durée, il sera tenu compte des vœux de l'intéressé-e dans la mesure où les exigences du service le permettent.</p> <p>² Au maximum 10 jours de vacances qui n'ont pas été prises dans l'année peuvent être reportés jusqu'à la fin du premier trimestre de l'année suivante. Les cas particuliers sont réservés.</p> <p>³ Au minimum deux semaines de vacances consécutives par année sont garanties.</p>	<p>Art. 70.- ¹ Lors de la fixation de l'époque des vacances et de leur durée, il sera tenu compte des vœux de l'intéressé-e dans la mesure où les exigences du service le permettent.</p> <p>² Au maximum 10 jours de vacances qui n'ont pas été prises dans l'année peuvent être reportés jusqu'à la fin du premier trimestre de l'année suivante. Les cas particuliers sont réservés.</p> <p>³ Au minimum deux semaines de vacances par année doivent être prises consécutivement. sont garanties.</p>
d) autres modalités	Art. 71.- Le Conseil communal détermine la période de computation et fixe les autres modalités du droit aux vacances, notamment les limites de leur fractionnement.	Accepté sans modification
CHAPITRE V: PARTENARIAT SOCIAL		
Associations du personnel	Art. 72.- Sont reconnus comme associations du personnel les groupements constitués en association au sens des art. 60ss du Code civil et composés d'au moins	Art. 72.- ¹ Le Conseil communal veille à ce que le personnel communal et ses représentant-e-s syndicaux et associatifs bénéficient d'une protection adéquate contre

	cinquante membres du personnel en-activité.	<p>les actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale.</p> <p>² Sont reconnus comme associations du personnel les groupements constitués en association au sens des art. 60ss du Code civil et composés d'au moins cinquante membres du personnel en-activité.</p> <p>³ Le Conseil communal facilite la mise à disposition de moyens d'information et des locaux pour les réunions des associations du personnel.</p>
Organe de liaison a) organisation	<p>Art. 73.-¹ Les délégations des associations du personnel constituent un organe de liaison avec l'autorité exécutive.</p> <p>² Cet organe siège sous la présidence du Dicastère des ressources humaines et se réunit selon les besoins, mais au moins deux fois par année. Il doit en outre être convoqué si deux tiers de ses membres le demandent.</p>	<p>Art. 73.-¹ Les délégations des associations du personnel constituent un organe de liaison avec l'autorité exécutive le Conseil communal.</p> <p>² Cet L'organe de liaison siège sous la présidence du Dicastère des ressources humaines et se réunit selon les besoins, mais au moins deux fois par année. # L'organe de liaison doit en outre être convoqué si deux tiers de ses membres le demandent.</p>
b) attributions	<p>Art. 74.-¹ L'organe de liaison a une fonction consultative.</p> <p>² Il doit être entendu lors de l'élaboration de dispositions d'ordre général concernant la rémunération du personnel et son statut.</p> <p>³ Il peut être appelé à se prononcer sur toute autre question que le Conseil communal décide de lui soumettre à propos de la situation du personnel.</p> <p>⁴ Il peut formuler des suggestions relatives aux conditions de travail du personnel communal.</p> <p>⁵ Le Conseil communal et les associations du personnel peuvent convenir d'un processus de consultation-négociation relatif à la politique du personnel.</p>	<p>Art. 74.-¹ L'organe de liaison a une fonction consultative. Il adresse les préavis de grève au Conseil communal.</p> <p>² # L'organe de liaison est entendu lors de l'élaboration de dispositions d'ordre général concernant la rémunération du personnel et son statut, ainsi que les modalités d'information au sein de l'Administration.</p> <p>peut être appelé à³ L'organe de liaison se prononce sur toute autre question que le Conseil communal décide de lui soumettre à propos de la situation du personnel.</p> <p>⁴ # peut L'organe de liaison formule des suggestions relatives aux conditions de travail du personnel communal.</p> <p>⁵ Le Conseil communal et les associations du personnel peuvent convenir d'un processus protocole de négociation collective de consultation-négociation relative à la</p>

		politique du personnel.
Consultation des associations	<p>Art. 75.- ¹ L'existence de l'organe de liaison ne fait pas obstacle à des contacts directs entre une association du personnel et l'autorité exécutive.</p> <p>² Le Conseil communal peut, selon les circonstances, nommer des commissions consultatives ad hoc.</p>	Accepté sans modification
CHAPITRE VI : DISPOSITIONS TRANSITOIRES		
Disposition transitoire relative à l'art. 51	Art. 76.- L'ancienneté acquise par le membre du personnel dans sa commune d'origine est prise en compte dans la nouvelle commune.	Accepté sans modification
Disposition transitoire relative à l'art. 68	<p>Art. 77.- En dérogation à l'article 68, alinéa 1, le droit annuel aux vacances se monte à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 23 jours en 2021, - 24 jours dès 2022 - puis 25 jours dès 2024. 	<p>Art. 77.- ¹ En dérogation à l'article 68, alinéa 1, le droit annuel aux vacances se monte à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 23 jours en 2021, - 24 jours dès 2022 - 25 jours dès 2024. <p>² En dérogation à l'article 68, alinéa 2, le droit aux vacances pour le membre du personnel âgé de :</p> <p>50 ans révolus est porté à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 28 jours en 2021, - 29 jours en 2022, - 30 jours en 2024. <p>60 ans révolus est porté à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 33 jours en 2021, - 34 jours en 2022, - 35 jours en 2024,
CHAPITRE VII : DISPOSITIONS FINALES		
Voies de recours	<p>Art. 78 - ¹ Les décisions prises par une direction sont susceptibles d'un recours au Conseil communal.</p> <p>² Le Conseil communal statue après que l'intéressé-e ait été entendu-e. Il notifie sa décision par écrit.</p> <p>Les décisions du Conseil communal, prises directement ou sur recours, peuvent faire l'objet d'un recours à la Cour</p>	Accepté sans modification

	de droit public conformément à la loi sur la procédure et la juridiction administratives (LPJA), du 27 juin 1979.	
Clause abrogatoire	Art. 79.- Sont abrogés : 1. le statut du personnel communal de la Ville de Neuchâtel, du 7 décembre 1987 et ses modifications subséquentes ; 2. le statut du personnel de Corcelles-Cormondrèche, du 22 juin 2009 ; 3. le statut du personnel communal de Peseux, du 5 juillet 1979 ; ainsi que toutes autres dispositions contraires au présent statut édictées dans les anciennes communes de Corcelles-Cormondrèche, Neuchâtel, Peseux et Valangin.	Accepté sans modification.
Remise du statut	Art. 80.- Un exemplaire du statut sous forme électronique est remis à chaque membre du personnel communal.	Art. 80.- Un exemplaire du statut sous forme électronique est remis à chaque membre du personnel communal.
Entrée en vigueur	Art. 81.- ¹ Le présent statut entre en vigueur le 1er janvier 2021. ² Le Conseil communal est chargé de son exécution.	Art. 81.- ¹ Le présent statut entre en vigueur le 1er janvier 2024 2022. ² Le Conseil communal est chargé de son exécution.
Neuchâtel, le 21 décembre 2020		
AU NOM DU CONSEIL GENERAL :		
La présidente,		
Sylvie Hofer-Carbonnier		
La secrétaire		
Cloé Dutoit		
		



STATUT DU PERSONNEL COMMUNAL

(du 27 septembre 2021)

Le Conseil général de la Ville de Neuchâtel,

Sur la proposition du Conseil communal,

arrête:

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article premier – Objet

Le présent statut régit les rapports de service entre la Commune et son personnel. Il fixe les principes de la politique et de la gestion des ressources humaines.

Art. 2 – Champ d'application

¹ Le présent statut s'applique à l'ensemble du personnel engagé par la Commune.

² Il ne s'applique toutefois pas aux stagiaires ni aux apprenti-e-s et plus généralement au personnel en formation.

³ A titre exceptionnel, le personnel peut être engagé par contrat de droit privé, notamment pour l'exécution de tâches spéciales ou de durée limitée.

Art. 3 – Cadres

¹ Le Conseil communal définit les fonctions de cadres. Celles-ci sont détaillées dans le règlement d'application.

² Il leur octroie les moyens nécessaires à l'accomplissement de leurs missions, notamment dans le domaine de la conduite du personnel.

³ La situation des cadres est décrite dans le règlement d'application du Conseil communal.



CHAPITRE II : RAPPORTS DE TRAVAIL

A. Création des rapports de service

Art. 4 – Compétence

¹ L'engagement, la nomination, la mutation, la promotion, la mesure disciplinaire et le licenciement sont du ressort du Conseil communal.

² Est réservé l'engagement du personnel en formation au sens de l'article 2 al. 2 ainsi que celui du personnel hors effectif qui est du ressort des dicastères concernés.

Art. 5 – Conditions d'engagement et de nomination

¹ Seules les personnes qui ont les aptitudes professionnelles et les qualités personnelles nécessaires à l'exercice de la fonction peuvent être engagées, respectivement nommées.

² Le fait de remplir les conditions fixées pour l'accessibilité à une fonction ne confère aucun droit à un engagement ou à une nomination.

Art. 6 – Priorités à l'engagement

¹ Les postes sont annoncés, par ordre de priorité :

- a) la mobilité interne,
- b) les mesures d'insertion professionnelle,
- c) la voie de mise au concours public.

² L'article 5 est réservé, sauf exception expresse du Conseil communal.

³ Exceptionnellement, un engagement peut intervenir sous la forme d'un appel adressé à une personne appartenant déjà à l'administration ou étrangère à celle-ci.

Art. 7 – Conditions particulières

¹ L'engagement et la nomination peuvent dépendre d'exigences professionnelles en relation avec la fonction ou du résultat d'un examen ou d'un stage.

² Sont réservées les conditions découlant des législations fédérale et cantonale pour les fonctions régies par elles. Les cas d'incompatibilité sont décrits dans le règlement application du Conseil communal.

Art. 8 – Engagement provisoire

¹ La nomination est précédée d'un engagement provisoire d'une durée d'un an qui constitue la période probatoire ; les trois premiers mois sont considérés comme temps d'essai.

² La période probatoire peut être abrégée ou supprimée lorsque l'autorité de nomination l'estime justifié.

³ Si la nomination dépend de la réussite d'un examen, la période probatoire peut être prolongée en conséquence.

⁴ Si, à la suite d'une évaluation des prestations, il existe un doute sur la capacité de la personne à assumer sa fonction, la période probatoire peut être prolongée de six mois au plus. Si les doutes sont liés à des raisons de santé, la période probatoire peut être étendue jusqu'à deux ans au plus.

⁵ La mutation et la promotion à une fonction nouvelle sont soumises aux mêmes règles que la nomination.

Art. 9 – Mutation

¹ Lorsque les circonstances l'exigent, notamment en cas de réorganisation d'un service ou de suppression d'un poste, un-e employé-e peut faire l'objet d'une mutation temporaire ou définitive.

² En pareil cas, sa collocation est garantie, mais non les éventuelles indemnités liées à la fonction.

³ Des mesures de formation ou de réorientation professionnelle doivent être offertes pour lui permettre une meilleure adaptation à sa nouvelle fonction.

⁴ Dans ces deux cas, l'art. 8 al. 5 ne s'applique pas.

B. Fin des rapports de service

Art. 10 – Causes

Les rapports de service prennent fin par :

- a) le décès,
- b) la suppression de poste, sous réserve d'une mutation,
- c) la retraite,

110

- d) l'invalidité,
- e) la fin conventionnelle des rapports de travail,
- f) la démission,
- g) le licenciement ordinaire,
- h) le licenciement extraordinaire

Art. 11 – Suppression de poste

¹ Lorsqu'un poste est supprimé, le Conseil communal peut mettre fin aux rapports de service moyennant un avertissement écrit transmis au collaborateur ou à la collaboratrice concerné-e au plus tard six mois à l'avance (pour la fin d'un mois).

² Le Conseil communal prend toutes mesures utiles pour offrir au membre du personnel concerné un emploi de nature équivalente au service de la Ville, d'une autre collectivité publique, d'une institution paraétatique ou d'une entreprise privée.

³ Si la démarche entreprise par le Conseil communal a pour effet de faire perdre à la personne déjà nommé-e son statut de droit public, une indemnité égale à trois mois de traitement lui est versée.

⁴ Si aucun poste ou fonction ne peut être proposé, ou si l'intéressé-e a un motif fondé de refuser le poste ou la fonction qui lui est offert, une indemnité supplémentaire de trois mois au plus lui est allouée en sus de l'indemnité prévue à l'alinéa 3. Dans cette situation, le contrat est résilié.

⁵ La décision par laquelle l'autorité de nomination supprime un poste n'est pas susceptible de recours.

Art. 12 – Mise à la retraite

¹ Les membres du personnel sont mis d'office à la retraite à la fin du mois au cours duquel :

- Elles ou ils atteignent l'âge fixé par le droit fédéral pour l'ouverture du droit à une rente de vieillesse simple ;

ou

- Elles ou ils atteignent l'âge fixé par prévoyance.ne conformément au plan d'assurances auquel elles ou ils sont affiliés.

² A titre exceptionnel, les rapports de service peuvent être prolongés au-delà de l'âge-terme, selon les besoins de l'employeur.

Art. 13 – Invalidité

¹ L'octroi d'une rente entière d'invalidité en application de la loi fédérale sur l'assurance-invalidité (LAI), du 19 juin 1959, met fin aux rapports de service.

² S'il s'agit d'une rente partielle, le contrat d'engagement est adapté aux nouvelles circonstances, voire résilié si les conditions de l'art. 15 al. 5 du présent statut sont réunies

Art. 14 – Termes et délais

¹ La démission ou le licenciement peut être signifié, par lettre recommandée, avec un préavis de sept jours durant les trois premiers mois, puis d'un mois durant la première année et de trois mois dès la deuxième année de service, pour la fin d'un mois. Dès la cinquième année de service, un préavis de six mois est exigé pour les cadres dont le statut est défini dans le règlement d'application.

² Les années sont comptées dès le début de l'activité de la personne concernée au service de la Ville, y compris, le cas échéant, la période durant laquelle elle aurait été engagée pour une durée déterminée. Les périodes de formation au sein de la Ville ne sont toutefois pas prises en compte.

³ En cas de démission et si les exigences du service le permettent, le Conseil communal peut accepter un délai plus court.

⁴ Lorsque la bonne marche de l'administration l'exige, le Conseil communal peut ordonner que l'activité soit interrompue dans un délai plus court, voire immédiatement ; les rapports de service, notamment le droit à la rémunération, subsistent cependant jusqu'à la date pour laquelle le licenciement ou la démission a été notifié.

Art. 15 – Licenciement ordinaire

¹ Le licenciement ordinaire peut être prononcé dans les délais prévus à l'art. 14.

² Durant la période probatoire, les dispositions du Code des obligations s'appliquent par analogie.

³ Dès la nomination, le licenciement ne peut être prononcé que pour un motif fondé, à savoir si des raisons d'inaptitude, de prestations insuffisantes, de manquements graves ou répétés aux devoirs de service

110

ou d'autres raisons graves ne permettent plus la poursuite des rapports de service.

⁴ L'article 336c CO s'applique par analogie.

⁵ Le licenciement peut aussi être prononcé si, après écoulement des délais prévus à l'article 336c CO, l'employé-e est, sans faute de sa part, (en cas de maladie, d'accident ou d'invalidité) dans l'incapacité d'accomplir sa fonction.

Art. 16 – Avertissement

Lorsque les faits reprochés dépendent de la volonté de l'employé-e, son dicastère doit au préalable l'en avertir par écrit, après l'avoir entendu-e, et lui fixer un délai raisonnable pour s'améliorer. Il lui en suggère autant que possible les moyens.

Art. 17 – Licenciement extraordinaire

En cas de violation grave des devoirs de service, le Conseil communal peut, après avoir entendu la personne, prononcer son licenciement avec effet immédiat sans avertissement préalable.

CHAPITRE III : DEVOIRS DU PERSONNEL

A. Généralités

Art. 18 – En général

¹ Le personnel est tenu de respecter dans l'accomplissement de ses missions et prestations les garanties constitutionnelles de l'Etat de droit, notamment les principes de la dignité humaine, de l'égalité et de la non-discrimination.

² Le personnel doit accomplir son travail avec diligence, conscience professionnelle, loyauté et fidélité à son employeur.

³ Il s'engage à servir en toutes circonstances les intérêts de la commune et du service public. Il se montre aimable, serviable et communique de façon inclusive et respectueuse d'autrui, en utilisant les formes masculines et féminines. Il est tenu d'observer un comportement professionnellement neutre.

⁴ Le Conseil communal désigne les fonctions dont les titulaires doivent s'abstenir de tout signe religieux ostentatoire en raison de leurs contacts

avec le public. Pour les autres fonctions, sont autorisés les signes religieux qui n'entravent pas la bonne marche du service.

Art. 19 – Dans le cadre du service

¹ Chaque membre du personnel assume personnellement son travail avec efficacité, en fournissant des prestations de qualité. Elle ou il se conforme à son cahier des charges, aux ordres de service ainsi qu'aux instructions de ses supérieur-e-s hiérarchiques et se soumet aux mesures de sécurité et de contrôle.

² Le personnel doit se montrer solidaire et se suppléer en cas d'absence, d'empêchement ou de travail exceptionnel, selon les directives de ses supérieur-e-s hiérarchiques, sans pouvoir prétendre de ce fait à un dédommagement ou à une augmentation de traitement.

³ En cas de nécessité, un membre du personnel peut être appelé provisoirement et pour autant que ses capacités le lui permettent, à effectuer un travail autre que celui pour lequel elle ou il a été engagé.

Art. 20 – Tâches des supérieur-e-s hiérarchiques

¹ Les supérieur-e-s hiérarchiques sont tenu-e-s de donner des instructions suffisantes à leurs subordonné-e-s, d'assurer le suivi et la bonne exécution du travail.

² Ils et elles encouragent leur esprit d'initiative et examinent leurs suggestions et leurs requêtes.

³ Ils et elles sont responsables des actes accomplis conformément aux instructions données.

Art. 21 – Interdiction du harcèlement sur le lieu de travail

¹ Le personnel est tenu de s'abstenir de tout comportement constitutif de harcèlement psychologique, sexuel ou de toute autre attitude susceptible de porter atteinte à la personnalité de ses collègues.

² Compte tenu de leurs responsabilités d'encadrement et de protection de la santé du personnel, les supérieur-e-s hiérarchique doivent se montrer exemplaires dans la conduite de leur personnel.

³ Le Conseil communal met en place des mesures de prévention et de résolution des conflits.

110

Art. 22 – Outillage et matériel

¹ Le personnel doit prendre le plus grand soin de l'outillage, des machines, des véhicules, du matériel et des installations qui lui sont confiés.

² Il lui est interdit de les utiliser sans autorisation à des fins étrangères au service.

Art. 23 – Utilisation des ressources techniques

¹ L'utilisation des ressources techniques, informatiques et technologiques doit être conforme aux devoirs généraux des membres du personnel, à savoir l'accomplissement du travail avec diligence, conscience professionnelle, loyauté et fidélité à l'employeur.

² Le personnel utilise conformément aux directives définies par le Conseil communal les ressources mises à sa disposition.

Art. 24 – Transport du personnel

¹ Le Conseil communal met en œuvre une politique de transport basée autant que possible sur la mobilité douce et les transports collectifs. Il peut mettre à disposition du personnel des véhicules de fonction.

² Le Conseil communal règle l'utilisation de véhicules de fonction en privilégiant des objectifs de durabilité et d'utilisation partagée.

Art. 25 – Examen médical

A la demande du Service des ressources humaines, un membre du personnel peut être soumis à un examen médical.

Art. 26 – Affiliations obligatoires

Le personnel est affilié à prévoyance.ne et assuré pour la perte de gain en cas de maladie auprès de la Caisse-maladie du personnel communal.

Art. 27 – Uniformes et vêtements de travail du personnel

¹ Le port d'un uniforme ou d'insignes de service peut être prescrit à certaines catégories du personnel.

² Le Conseil communal met à disposition les équipements de protection individuelle nécessaires.

³ Le ou la responsable du dicastère concerné arrête les conditions auxquelles uniformes, insignes et équipements sont remis aux membres de personnel qui ont l'obligation de les porter.

Art. 28 – Secret de fonction

¹ Le personnel est tenu de garder le secret sur tout ce qui a trait à des informations ou à des documents dont il a eu connaissance dans l'exercice de sa fonction.

² Il lui est également interdit de communiquer à des tiers ou de conserver en dehors des besoins du service, en original ou en copie, des documents de service.

³ Ces obligations subsistent après la fin des rapports de service

Art. 29 – Déposition en qualité de témoin

¹ Le membre du personnel entendu en qualité de témoin ne peut déposer sur des faits dont il ou elle a eu connaissance dans le cadre de son travail qu'avec l'autorisation du Conseil communal. Cette autorisation demeure nécessaire après la cessation des rapports de service.

² Les mêmes règles s'appliquent à la production de pièces officielles et à la remise d'attestations.

³ Aucune sanction disciplinaire ni licenciement ne peut être prononcé du fait de déclarations faites dans le cadre d'un témoignage, sauf en cas de faux témoignage.

Art. 30 – Devoir de signaler

¹ Le membre du personnel qui acquiert dans l'exercice de ses fonctions la connaissance d'une infraction se poursuivant d'office en informe son dicastère, qui avise le ministère public conformément aux législations fédérale et cantonale.

² Les supérieur-e-s hiérarchiques sont tenu-e-s de signaler au dicastère dont ils relèvent, les faits punissables ou préjudiciables aux intérêts de la commune commis par leurs subordonné-e-s dans l'accomplissement de leurs fonctions.

³ Le membre du personnel qui fait l'objet d'une procédure pénale pour un crime ou un délit susceptible de porter préjudice au bon fonctionnement et à la réputation de l'employeur en informe sa hiérarchie.

Art. 31 – Charge publique ou syndicale

¹ Le membre du personnel qui exerce une charge publique ou syndicale avant son entrée en fonction ou qui entend se porter candidat-e à une telle fonction doit en avertir sa hiérarchie qui avise le Conseil communal. Celui-ci ne peut s'y opposer que pour des motifs tenant à la bonne marche de l'administration.

² Le Conseil communal règle les absences et les congés des membres du personnel occupant une charge publique ou syndicale.

³ Sont réservées les dispositions cantonales et communales relatives aux incompatibilités.

Art. 32 – Activité accessoire

¹ L'employé-e ne peut avoir une occupation accessoire qui serait inconciliable avec sa situation officielle ou les devoirs de sa charge, nuirait à sa santé ou à sa fonction, ou constituerait une concurrence inadmissible.

² L'exercice d'une occupation accessoire rémunérée est soumis à l'autorisation préalable du Conseil communal.

³ Le collaborateur ou la collaboratrice doit faire une demande par écrit.

Art. 33 – Situation financière

¹ Les titulaires de fonctions à responsabilités financières ou participant à l'attribution de travaux ou de mandats à des tiers peuvent être tenu-e-s de fournir régulièrement des informations sur leur situation pécuniaire. Si elles ou ils sont menacés de saisie, elles et ils doivent en informer sans délai leur dicastère.

² Un-e membre du personnel n'est pas autorisé à céder à des tiers ses créances à l'égard de la Commune.

Art. 34 – Domicile

Lorsque les exigences du service ou de la fonction le justifient, le Conseil communal peut imposer à certain-e-s membres du personnel d'être domicilié-e-s sur le territoire communal ou dans un rayon limité.

Art. 35 – Interdiction d’accepter des dons et autres avantages

¹ Il est interdit au personnel de solliciter, d’accepter ou de se faire promettre pour lui ou pour autrui, en raison de sa situation officielle, des dons ou autres avantages. Les présents d’usage de peu de valeur, tels que définis par le Conseil communal, sont réservés.

² Il lui est également interdit de prendre un intérêt pécuniaire direct ou indirect aux soumissions, adjudications ou ouvrages de la commune.

³ Le blâme, ainsi que l’avertissement, peuvent être prononcés par un membre du Conseil communal.

B. Sanction disciplinaires et responsabilités civile

Art. 36 – Procédure disciplinaire

¹ Le membre du personnel qui enfreint ses obligations est passible d’une sanction disciplinaire.

² S’il l’estime nécessaire, le Conseil communal peut ordonner l’ouverture d’une enquête disciplinaire.

³ Le Conseil communal peut confier l’enquête à une commission interne ou à un tiers extérieur à l’administration désigné par lui.

Art. 37 – Supervision provisoire

¹ Lorsque la bonne marche de l’administration l’exige, le Conseil communal peut, par mesure préventive, ordonner à un membre du personnel de suspendre immédiatement son activité.

² Si la suspension est motivée par l’ouverture d’une enquête pour faute grave, elle peut être accompagnée de la suppression totale ou partielle du traitement.

³ Si la suspension se révèle ensuite injustifiée, le membre du personnel a droit au traitement dont elle ou il avait été privé, avec intérêts moratoires.

Art. 38 – Sanctions disciplinaires

¹ Si la faute commise ne justifie pas qu’il soit mis fin aux rapports de service en application des art. 15 et suivants, le Conseil communal peut infliger l’une des sanctions suivantes :

110

- le blâme ;
- la mise à pied avec ou sans réduction ou suppression de traitement ;
- le déplacement dans une autre fonction avec ou sans réduction de traitement ;
- le blocage salarial ;
- la rétrogradation avec diminution de la rémunération.

² Un cas de harcèlement avéré, émanant d'un-e supérieur-e hiérarchique, constitue une circonstance aggravante.

³ Ces sanctions ne peuvent être cumulées; chaque sanction peut en revanche être accompagnée d'un avertissement et d'une menace de licenciement.

⁴ Le blâme, ainsi que l'avertissement, peuvent être prononcés par un membre du Conseil communal.

Art. 39 – Droit d'être entendu et voies de recours

¹ Aucune sanction disciplinaire ne pourra être prise sans que le membre du personnel concerné n'ait été entendu.

² Les sanctions doivent être communiquées au membre du personnel concerné par décision motivée et sont susceptibles de recours conformément à l'art. 79 du présent statut.

Art. 40 - Prescription

¹ La procédure disciplinaire se prescrit par cinq ans dès le jour où l'acte a été commis.

Art. 41 – Effet de l'action en justice

¹ En cas d'action en justice, la procédure disciplinaire peut être suspendue jusqu'à clôture de cette action.

² Le Conseil communal peut toutefois ordonner la suspension préventive du membre du personnel concerné conformément à l'art. 37 du présent statut.

³ Que l'action se termine par un non-lieu, une condamnation, un acquittement, un arrangement ou un déboutement, une sanction disciplinaire peut toujours être prononcée.

Art. 42 – Responsabilité civile et réparation du dommage

¹ La responsabilité civile des membres du personnel est régie par les dispositions de la loi cantonale sur la responsabilité des collectivités publiques et de leurs agents, du 26 juin 1989.

² La réparation même totale d'un dommage n'exclut pas l'engagement de procédures disciplinaire ou pénale.

³ Le Conseil communal peut compenser la rémunération pour la part dépassant le minimum vital, jusqu'à due concurrence avec le dommage causé intentionnellement à la Ville.

CHAPITRE IV : DROITS DU PERSONNEL

A. Rémunération

Art. 43 – Principes

¹ La rémunération est fixée par le Conseil général.

² Elle comprend le traitement de base, l'indexation, et les augmentations salariales, cas échéant le supplément de traitement, ainsi que les éventuelles allocations et indemnités.

³ Le traitement initial est fixé dans les limites de la classe de fonction correspondant au poste en cause, en tenant compte notamment de l'âge de la personne candidate, des années consacrées à l'éducation des enfants et des années accomplies dans la profession, de la formation et d'autres types d'expériences professionnelles acquises, jugées utiles au poste. Il peut être aussi tenu compte de la situation du marché du travail.

⁴ Le principe d'attribution des échelons et de promotion est précisé dans le règlement d'application.

Art. 44 – Indemnités

Les indemnités sont fixées par le Conseil communal.

Art. 45 – Droit à la rémunération

a) En cas de service

¹ Le droit à la rémunération est complet pendant le service militaire obligatoire, le service civil, le service de protection civile et le Service de la Croix-Rouge. Les périodes auxquelles un membre du personnel est astreint en raison d'une faute de sa part ne sont pas indemnisées.

² Les prestations des caisses de compensation pour perte de gain sont acquises à la Ville.

Art. 46

b) En cas de maladie ou d'accident

¹ En cas d'absence totale ou partielle provoquée par la maladie ou par un accident non professionnel, le droit au traitement brut, sous déduction des prestations d'assurance versées à titre de perte de gain, est de 730 jours.

² Toutefois, pour chaque cas de maladie ou d'accident non professionnel, ces prestations seront diminuées de celles versées au cours de la période de trois ans précédant immédiatement la nouvelle absence.

³ En cas d'accident non professionnel, les prestations de la Ville seront au moins égales à celles déterminées par la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA). Dans tous les cas, les prestations de la Ville seront réduites des montants retenus par l'assureur au titre de faute grave ou en cas d'hospitalisation.

⁴ En cas d'absence due à un accident professionnel ou une maladie professionnelle, le traitement complet est dû jusqu'à la fin de l'incapacité de travail ou jusqu'à l'octroi d'une rente par l'Office de l'assurance-invalidité.

⁵ Le Conseil communal détermine la mesure dans laquelle seront déduites du traitement les prestations versées au membre du personnel par l'assurance militaire ou par une assurance dont les primes ont été prises en charge, en totalité ou en partie, par l'employeur.

⁶ Le membre du personnel peut être appelé à céder à la Ville, à due concurrence, ses droits contre des tiers responsables de l'accident ou de la maladie.

⁷ Le collaborateur ou la collaboratrice a un devoir d'information en cas d'absence pour raison de maladie ou accident.

Art. 47**c) Congé de maternité**

¹ Un congé maternité d'une durée de quatre mois, six mois en cas de naissance multiple, avec maintien du traitement, est accordé à la mère qui accouche.

² Le congé maternité début le jour de l'accouchement.

Art. 48**d) Allaitement**

Le temps consacré à l'allaitement durant les heures de travail au cours de la première année de l'enfant est compté comme temps de travail dans la mesure et selon les modalités fixées par le Conseil communal.

Art. 49**e) Congé d'adoption**

¹ Lorsqu'un enfant est accueilli en vue d'adoption, un congé de quatre mois avec maintien du traitement est accordé à la mère ou au père.

² Si tous deux sont membres du personnel communal, le congé de paternité de vingt jours prévus à l'art. 50 s'ajoute au congé d'adoption. Ces congés peuvent à leur demande être partagés entre les parents.

Art. 50**f) congé de paternité**

¹ En cas de naissance d'un enfant, le père a droit à un congé de vingt jours avec maintien du traitement. En cas de naissance multiple, le père a droit à un congé de trente jours avec maintien du traitement.

² Le congé est à prendre dans un délai de deux ans dès la naissance de l'enfant ou l'accueil d'un enfant en vue d'adoption. Il peut être pris par journées séparées.

Art. 51 – Règle commune

Le congé de maternité, le congé de paternité et le congé d'adoption ne peuvent faire l'objet d'un versement en espèces.

Art. 52 – Gratification pour années de service

¹ Le membre du personnel reçoit une gratification calculée comme suit, sous réserve d'une décision contraire du Conseil communal :

- a) après 10 ans de service ininterrompu, un quart du traitement mensuel,
- b) après 20 ans de service ininterrompu, un traitement mensuel,
- c) après 30 ans de service ininterrompu, un traitement mensuel,
- d) après 40 ans de service, un traitement mensuel.

² Le traitement pris en compte correspond à une mensualité de traitement, majorée le cas échéant des allocations de renchérissement, à l'exclusion des autres allocations et indemnités. Le montant versé est arrondi aux cent francs supérieurs.

³ En cas de variation du taux d'occupation au cours de l'activité, le traitement déterminant est calculé en fonction du taux moyen.

⁴ Le membre du personnel prenant une retraite anticipée ou mis à la retraite pour cause d'âge ou d'invalidité après trente et un ans de service et avant d'avoir atteint quarante ans de service reçoit une gratification équivalente à un dixième du montant calculé selon l'alinéa précédent pour chaque année complète de service accomplie en plus des trente premières. Le montant versé est arrondi aux cent francs supérieurs.

⁵ La gratification peut être convertie en vacances, totalement ou partiellement, à raison d'un jour de vacances pour un vingt-deuxième du traitement mensuel.

Art. 53 – Formation continue

¹ Le Conseil communal favorise la formation continue du personnel communal.

² Le membre du personnel peut être tenu de suivre des cours de formation ou de perfectionnement professionnel.

³ Les frais de participation aux cours rendus obligatoires et le temps consacré sont à la charge de la Ville.

⁴ Pour les autres cours, la prise en charge financière et la durée d'emploi compensatoire sont fixées par le Conseil communal.

Art. 54 – Remplacement dans une fonction supérieure

Le membre du personnel qui assume l'intérim dans une fonction supérieure, reçoit dès le trente et unième jour une indemnité de compensation fixée par le Conseil communal.

Art. 55 – Récompense pour services spéciaux

Le Conseil communal peut récompenser les services spéciaux, efforts particuliers et propositions innovantes d'un membre du personnel ou des membres de l'équipe impliqué-e-s.

Art. 56 – Inventions

Les dispositions du droit civil s'appliquent aux inventions faites par les membres du personnel dans l'accomplissement de leur travail.

Art. 57 – Allocation de retraite

¹ En cas de départ à la retraite entre l'âge de 58 ans et une année pleine avant l'âge donnant droit au versement de la rente de vieillesse AVS, il est versé sur le compte de prévoyance du membre du personnel concerné une allocation unique équivalant au maximum à la rente annuelle AVS complète en vigueur.

² Le droit à l'allocation de retraite est fonction de l'ancienneté et du taux d'activité de l'intéressé-e.

³ Les modalités du droit à l'allocation de retraite sont fixées par le Conseil communal.

Art. 58 – Allocation de décès

¹ En cas de décès d'un membre du personnel marié, lié par un partenariat enregistré ou vivant en concubinage depuis cinq ans au moins, la rémunération est servie à la conjointe ou au conjoint, partenaire, concubine ou concubin survivant-e à partir du jour du décès, pour un mois encore et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore.

² En l'absence de conjoint-e, de partenaire ou de concubin-e survivant-e-s, l'allocation est due, cas échéant, aux enfants mineurs ou, à défaut, à d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.

B. Durée du travail – Congés – Vacances

Art. 59 – Durée du travail et horaires

¹ La durée hebdomadaire moyenne du travail est fixée à 40 heures.

² Le Conseil communal peut déroger au principe fixé à l'alinéa 1 lorsque la nature de la fonction le justifie.

³ Le Conseil communal peut annualiser le temps de travail, en accord avec les exigences des services.

⁴ Les cheffes ou chefs de service arrêtent l'horaire de travail de leur personnel, après avoir consulté celui-ci.

⁵ A des fins de protection de la santé, le membre du personnel a le droit de se déconnecter des outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail habituel. Sont réservées les fonctions répondant à des horaires de travail spécifiques.

Art. 60 – Modulation du temps de travail

Le membre du personnel qui le souhaite peut moduler son temps de travail selon les conditions détaillées dans le règlement d'application.

Art. 60bis – Adaptation temporaire du taux d'activité

¹ Le membre du personnel qui le souhaite peut bénéficier d'une diminution temporaire de son taux d'activité lorsqu'il en fait la demande pour une charge de proche aidant ou à la naissance d'un enfant.

² La diminution ne peut excéder un taux de 20% du taux d'occupation. Le taux d'occupation ne doit toutefois pas devenir inférieur à 50%.

³ La diminution temporaire ne peut excéder une durée de 24 mois. Au terme de l'accord, le membre du personnel retrouve son poste au taux initial.

⁴ Le Conseil communal peut prononcer des exceptions à l'art. 60bis, al. 1. Dans ce cas, les raisons de la dérogation font l'objet d'une justification écrite au membre du personnel de la part du Conseil communal.

Art. 61 – Télétravail

Une partie du travail peut être effectuée en dehors de la place de travail, selon des modalités définies par le Conseil communal.

Art. 62 – Jobsharing (partage de poste)

Le Conseil communal autorise le jobsharing (partage de poste) en fonction des postes et du bon fonctionnement des services.

Art. 63 – Heures supplémentaires

¹ Lorsque les besoins du service l'exigent, le membre du personnel peut être astreint à des heures de travail supplémentaires, qui doivent être compensées aussitôt que possible par des congés.

² Sont réputées supplémentaires toutes les heures de travail effectuées sur les ordres de la supérieure ou du supérieur hiérarchique ou qui peuvent être formellement justifiées en plus de la durée réglementaire de son service.

³ Exceptionnellement, les heures supplémentaires peuvent être rétribuées en espèces selon les prescriptions édictées en la matière par le Conseil communal.

Art. 64 – Règles particulières pour certaines fonctions

¹ Les cadres, définis par le Conseil communal, gèrent librement leur temps de travail.

² Les dispositions régissant les modalités de l'horaire de travail et le contrôle du temps de travail ne leur sont pas applicables.

³ Les heures de travail qu'ils ou elles effectuent en sus de la durée du travail de référence ne donnent droit à aucune compensation financière. La compensation est définie dans le statut des cadres.

⁴ Le Conseil communal peut cependant prévoir des indemnités.

Art. 65 – Jours fériés payés

¹ Sont jours fériés pour l'administration communale :

- le 1er et le 2 janvier,
- le 1er mars,
- le Vendredi-Saint,
- le lundi de Pâques,
- le 1er mai,
- le jeudi de l'Ascension et le vendredi qui suit,

110

- le lundi de Pentecôte,
- le 1^{er} août,
- le lundi du Jeûne fédéral,
- le 24 décembre,
- le jour de Noël,
- le 26 décembre,
- l'après-midi du 31 décembre.

² Sont réservées les dispositions spéciales qui régissent les services permanents.

³ Le Conseil communal prend les dispositions utiles pour que les jours de congés payés soient de onze par année au minimum.

Art. 66 – Services permanents

Pour les membres du personnel assurant des services permanents, le droit à deux jours de congé consécutifs, dont au moins un samedi et un dimanche toutes les quatre semaines, est garanti en remplacement des samedis et dimanches.

Art. 67 – Congés extraordinaires

¹ Le membre du personnel a droit à des congés extraordinaires payés, dans les cas suivants :

- 3 jours pour son mariage ou son union dans le cadre d'un partenariat enregistré,
- 3 jours en cas de décès d'un-e conjoint-e ou partenaire, d'un enfant, de son père ou de sa mère,
- 2 jours en cas de décès d'un frère, d'une sœur ou d'un beau-parent,
- 1 jour en cas de décès d'un-e autre parent-e ou allié-e du 2^{ème} degré,
- jusqu'à 3 jours par cas par enfant pour la garde d'un enfant malade, un certificat médical pouvant être exigé,
- 1 jour en cas de déménagement,
- jusqu'à 5 jours par an pour assister aux réunions professionnelles ou syndicales,

- ½ jour pour prendre part à une inspection militaire et 1 jour pour la libération du service militaire.

² Lorsque les circonstances l'exigent, le ou la responsable du dicastère peut décider d'octroyer un congé extraordinaire fondé sur d'autres cas ou peut prolonger la durée des congés mentionnés ci-dessus ; le règlement d'application régit les détails.

³ Hormis la prise en charge des enfants malades, le congé ne doit pas dépasser dix jours par an.

Art. 68 – Congés non payés

Le Conseil communal peut accorder des congés non payés ; il en fixe les conditions et les effets.

Art. 69 – Vacances

a) Durée

¹ Le droit à des vacances payées est de 25 jours par année.

² Le droit aux vacances est porté à :

- 30 jours pour le membre du personnel âgé de 50 ans révolus ainsi que pour les apprenti-e-s et les jeunes gens de moins de 20 ans,
- 35 jours pour le membre du personnel âgé de 60 ans révolus.

³ Les jours de vacances portent sur la période allant du lundi au vendredi inclusivement.

⁴ Le Conseil communal est compétent pour régler les modalités spécifiques à certains corps de métiers.

Art. 70

b) réduction du droit

¹ La durée des vacances est réduite proportionnellement lorsque les rapports de service ont débuté ou pris fin au cours de l'année.

² En cas de suspension de travail pour cause de maladie ou d'accident, la durée des vacances n'est réduite proportionnellement que pour le temps d'absence excédant une franchise de trois mois ; cette franchise est supprimée si l'absence a dépassé six mois.

110

³ En cas de congé de maternité ou d'adoption, les vacances ne sont pas réduites.

Art. 71

c) époque

¹ Lors de la fixation de l'époque des vacances et de leur durée, il sera tenu compte des vœux de l'intéressé-e dans la mesure où les exigences du service le permettent.

² Au maximum 10 jours de vacances qui n'ont pas été prises dans l'année peuvent être reportés jusqu'à la fin du premier trimestre de l'année suivante. Les cas particuliers sont réservés.

³ Au minimum deux semaines de vacances par année doivent être prises consécutivement.

Art. 72

d) autres modalités

Le Conseil communal détermine la période de computation et fixe les autres modalités du droit aux vacances, notamment les limites de leur fractionnement.

CHAPITRE V : PARTENARIAT SOCIAL

Art. 73 – Associations du personnel

¹ Le Conseil communal veille à ce que le personnel communal et ses représentant-e-s syndicaux et associatifs bénéficient d'une protection adéquate contre les actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale.

² Sont reconnus comme associations du personnel les groupements constitués en association au sens des art. 60ss du Code civil et composés d'au moins cinquante membres du personnel en activité.

³ Le Conseil communal facilite la mise à disposition de moyens d'information et des locaux de réunions des associations du personnel.

Art. 74 – Organise de liaison

a) organisation

¹ Les délégations des associations du personnel constituent un organe de liaison avec le Conseil communal.

² L'organe de liaison siège sous la présidence du Dicastère des ressources humaines et se réunit au moins deux fois par année. L'organe de liaison doit en outre être convoqué si deux tiers de ses membres le demandent.

Art. 75

b) attributions

¹ L'organe de liaison a une fonction consultative. Il adresse les préavis de grève au Conseil communal.

² L'organe de liaison est entendu lors de l'élaboration de dispositions d'ordre général concernant la rémunération du personnel et son statut, ainsi que les modalités d'information au sein de l'Administration.

³ L'organe de liaison se prononce sur toute autre question que le Conseil communal décide de lui soumettre à propos de la situation du personnel.

⁴ L'organe de liaison formule des suggestions relatives aux conditions de travail du personnel communal.

⁵ Le Conseil communal et les associations du personnel peuvent convenir d'un protocole de négociation collective relative à la politique du personnel.

Art. 76 – Consultation des associations

¹ L'existence de l'organe de liaison ne fait pas obstacle à des contacts directs entre une association du personnel et l'autorité exécutive.

² Le Conseil communal peut, selon les circonstances, nommer des commissions consultatives ad hoc.

CHAPITRE VI : DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Art. 77 - Disposition transitoire relative à l'art. 52

L'ancienneté acquise par le membre du personnel dans sa commune d'origine est prise en compte dans la nouvelle commune.

110

Art. 78 - Disposition transitoire relative à l'art. 69

¹ En dérogation à l'article 69, alinéa 1, le droit annuel aux vacances se monte à :

- 23 jours en 2021,
- 24 jours dès 2022,
- 25 jours dès 2024.

² En dérogation à l'article 69, alinéa 2, le droit aux vacances pour le membre du personnel âgé de :

50 ans révolus est porté à :

- 28 jours en 2021,
- 29 jours dès 2022,
- 30 jours dès 2024.

60 ans révolus est porté à :

- 33 jours en 2021,
- 34 jours dès 2022,
- 35 jours dès 2024.

CHAPITRE VII : DISPOSITIONS FINALES

Art. 79 – Voies de recours

¹ Les décisions prises par un dicastère sont susceptibles d'un recours au Conseil communal.

² Le Conseil communal statue après que l'intéressé-e ait été entendu-e. Il notifie sa décision par écrit.

³ Les décisions du Conseil communal, prises directement ou sur recours, peuvent faire l'objet d'un recours à la Cour de droit public conformément à la loi sur la procédure et la juridiction administratives (LPJA), du 27 juin 1979.

Art. 80 – Clause abrogatoire

Est abrogé :

Le statut du personnel communal de la Ville de Neuchâtel, du 21 décembre 2020 et ses modifications subséquentes ;

Art. 81 – Remise du statut

Un exemplaire du statut sous forme électronique est remis à chaque membre du personnel communal.

Art. 82 – Entrée en vigueur

¹ Le présent statut entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

² Le Conseil communal est chargé de son exécution.

Neuchâtel, le 27 septembre 2021

AU NOM DU CONSEIL GENERAL:

La présidente,

Le secrétaire,

Aurélie Widmer

Pierre-Yves Jeannin