

**Augmentation à sept semaines par année du droit aux vacances des apprentis  
Pour un congé d'adoption identique au congé-maternité  
Révision partielle du Règlement pour le personnel de l'administration communale**

**Réponses aux motions de M. Fabrice Ghelfi**

*Rapport-préavis no 2005/31*

Lausanne, le 19 mai 2005

Monsieur le président, Mesdames et Messieurs,

**1. Objet du rapport-préavis**

La Municipalité a jugé opportun de procéder à un toilettage du RPAC comme elle le fait régulièrement. Purement formelle quant à certains articles, cette révision partielle vise le fond pour d'autres. Il en va ainsi de ceux relatifs à la procédure disciplinaire et aux sanctions qui peuvent en résulter, que la Municipalité propose de supprimer. De plus, la Municipalité propose de modifier les dispositions sur le congé d'adoption et les vacances des apprentis en réponse à deux motions de M. Ghelfi.

**2. Table des matières**

<i>1. Objet du rapport-préavis</i> .....	<i>1</i>
<i>2. Table des matières</i> .....	<i>1</i>
<i>3. Rappel des motions</i> .....	<i>2</i>
<i>3.1 Motion de M. Fabrice Ghelfi relative aux vacances des apprentis</i> .....	<i>2</i>
<i>3.2 Motion de M. Fabrice Ghelfi relative au congé d'adoption</i> .....	<i>2</i>
<i>4. Réponses aux motions Ghelfi</i> .....	<i>2</i>
<i>4.1 Réponse à la motion de M. Fabrice Ghelfi relative aux vacances des apprentis</i> .....	<i>2</i>
<i>4.2 Réponse à la motion de M. Fabrice Ghelfi relative au congé d'adoption</i> .....	<i>2</i>
<i>5. Révision partielle du Règlement pour le personnel de l'administration communale</i> .....	<i>3</i>
<i>6. Conclusions</i> .....	<i>8</i>

### 3. Rappel des motions

#### 3.1 Motion de M. Fabrice Ghelfi relative aux vacances des apprentis

Déposée le 28 mai 2002<sup>1</sup>, développée le 11 juin suivant<sup>2</sup>, cette motion intitulée "Sept semaines de vacances pour les apprentis" a été renvoyée le jour même à la Municipalité pour étude et rapport.

Elle vise à réduire l'écart entre les apprentis qui vivent un véritable choc à l'issue de leur scolarité obligatoire et les gymnasiens qui bénéficient d'un régime de vacances beaucoup plus confortable.

#### 3.2 Motion de M. Fabrice Ghelfi relative au congé d'adoption

Déposée le même jour que la précédente<sup>3</sup>, cette motion, dont l'intitulé exact est "Pour que les parents de tous les enfants soient sur pied d'égalité", a été développée également le 11 juin 2002<sup>4</sup> et renvoyée directement elle aussi à la Municipalité pour étude et rapport.

Cette motion a pour but d'accorder une intégration maximale aux enfants adoptifs et de supprimer une inégalité de traitement entre le congé maternité et le congé d'adoption, le premier offrant en effet un congé de deux mois dans la première année d'activité, de quatre mois ensuite, le second respectivement de un et deux mois.

### 4. Réponses aux motions Ghelfi

#### 4.1 Réponse à la motion de M. Fabrice Ghelfi relative aux vacances des apprentis

Le motionnaire demande que le régime passe de cinq à sept semaines de vacances annuelles dans le but de mieux amortir le choc après l'école obligatoire et réduire l'inégalité avec des personnes poursuivant des études.

La Municipalité a procédé à une enquête comparative et une large consultation des responsables d'apprentissages à la Commune. Pendant ces études, un fait nouveau s'est produit. Dans le cadre des mesures 2004, l'ensemble des employés, y compris les apprentis, a obtenu un congé entre Noël et Nouvel An, ce qui améliore de fait les vacances des apprentis d'une semaine.

La consultation des responsables d'apprentissages, les objectifs de formation et les comparaisons avec les plus grandes entreprises formatrices du canton de Vaud montrent qu'il n'est pas souhaitable d'aller plus loin aujourd'hui.

#### 4.2 Réponse à la motion de M. Fabrice Ghelfi relative au congé d'adoption

La Municipalité s'est montrée sensible à l'argumentaire du motionnaire d'autant plus que les cas d'adoption sont rares.

Il n'y a nulle raison en effet de laisser perdurer une différence pour la mère alors que l'adoption, comme la maternité, voit l'arrivée d'un enfant pour lequel les soins sont identiques quand l'âge est à peu près similaire. Mais une différence d'âge implique en cas d'adoption un travail d'intégration important.

---

<sup>1</sup> BCC 2002, I, p. 615

<sup>2</sup> BCC 2002, I, p. 801

<sup>3</sup> BCC 2002, I, p. 615

<sup>4</sup> BCC 2002, I, p. 802

L'adoption est un parcours long et difficile pour les parents. Un séjour dans le pays d'origine de l'enfant est souvent nécessaire. L'accueil d'un enfant en vue de son adoption est un événement considérable pour le couple et la famille, tout aussi bouleversant que la naissance d'un enfant. La grossesse représente, dans la perspective de l'accueil de l'enfant, une période de préparation. En cas d'adoption, une telle préparation n'existe évidemment pas, ce qui rend l'accueil de l'enfant d'autant plus absorbant. En outre, les parents adoptifs sont souvent confrontés à un enfant qui a été abandonné et doivent relever l'immense défi de faire face à cette blessure. On peut certainement dire que l'adoption est un parcours tout aussi difficile que la naissance d'un enfant dans sa famille d'origine. La fatigue physique résultant d'une grossesse et d'un accouchement est bien sûr absente, mais d'autres difficultés existent. Pour ces raisons, et dans la perspective du bien de l'enfant, il semble justifié de mettre congé maternité et congé d'adoption sur pied d'égalité, pour la seule mère toutefois. Le père, quant à lui, continuera à bénéficier de l'article 45 bis RPAC octroyant un congé de deux mois dès la deuxième année d'activité.

Chiffrer les coûts résultant d'un alignement du congé en cas d'adoption sur le congé maternité n'est guère fiable à moins de prendre un salaire moyen, puisqu'on ne compte en moyenne que deux congés pour adoption par année depuis 1995.

L'article 45 bis RPAC fixe le droit au congé maternité en fonction de la durée des rapports de service (2 mois durant la première année d'activité, 4 mois dès la deuxième année). L'alignement du congé d'adoption sur le congé maternité créerait une nouvelle inégalité de traitement puisque certaines maternités pourraient faire l'objet de congés plus courts que des adoptions, selon la durée des rapports de service. Cela constituerait une banalisation exagérée de la maternité.

Dès lors, la Municipalité s'est prononcée pour la solution d'un congé maternité et d'adoption d'une durée unique de 4 mois, sans référence à la durée des rapports de service. Le droit étendu au congé en cas d'adoption va à la mère uniquement. Pour le père, une uniformisation à deux mois, quelle que soit la durée d'activité, est proposée. Ce droit est supérieur à celui d'un père lors de la naissance de son propre enfant, en raison des difficultés liées à l'adoption.

Comme le RPAC le permet déjà actuellement, le congé maternité devrait toujours pouvoir être prolongé d'un mois en cas d'allaitement.

Cette question du congé d'adoption a également été traitée dans le cadre des entretiens avec les fédérations du personnel qui se sont montrées favorables à la solution telle que proposée ici.

## **5. Révision partielle du Règlement pour le personnel de l'administration communale**

Les modifications proposées à certains articles sont d'importance très diverse : elles seront signalées et développées pour chaque article cité.

Afin d'aider à la compréhension, un tableau synoptique figure en annexe du présent rapport-préavis mettant en regard chaque article modifié, dans sa teneur actuelle et dans le libellé proposé.

**Ad article 8, al. 2 – nomination à titre provisoire** : en cas de résiliation du contrat, faute de nomination définitive, le délai prévu à cet effet, d'un mois la première année, doit impérativement être respecté; il se peut néanmoins que les démarches entreprises dans ce but l'aient été un peu tardivement et que l'on déborde sur la deuxième année, dès laquelle le délai de résiliation est de trois mois. Le texte doit être adapté dans ce sens par la suppression de la mention "de l'alinéa précédent". En pratique, les délais d'un ou trois mois ont toujours été respectés scrupuleusement. L'alinéa 2 devient donc : "Après une année d'engagement provisoire, la Municipalité doit procéder à la nomination définitive ou résilier l'engagement en observant le délai d'avertissement".

**Ad article 20, al. 1<sup>er</sup>, lit. a) – charges publiques** : l'article 90 al. 4 de la nouvelle Constitution vaudoise stipule que "les cadres supérieurs de l'administration cantonale ne peuvent pas être membres du Grand Conseil".

Si le commentaire de l'assemblée constituante du mois de mai 2002 précisait, d'une part, que le pouvoir législatif devait représenter la population vaudoise aussi largement que possible, il excluait, d'autre part, que les employés de l'Etat, proches du pouvoir exécutif, puissent en faire partie, arguant du principe de la séparation des pouvoirs.

En outre, l'article 143 al. 2 de la Constitution cantonale déclare quant à lui que "les employés supérieurs de l'administration communale ne peuvent pas siéger au Conseil communal", ce, pour éviter les conflits d'intérêt entre ceux qui les emploient et le pouvoir législatif.

Sur le plan vaudois, il faut entendre par cadres supérieurs les chefs de service et d'office. Au sein de la Commune, de tradition, ont été considérés comme cadres supérieurs les personnes colloquées dans les classes 4 et au-delà.

Le seul article 143 al. 2 permet que l'on exclue ces personnes d'une élection au Conseil communal, partant de modifier l'article 20 RPAC dans ce sens. On ne saurait toutefois le supprimer sans autre puisque, parmi les charges publiques, il en est d'autres que celle de conseiller communal. Les lettres a) et b) sont fondues dans le corps du premier paragraphe.

L'article 20 devient ainsi : " <sup>1</sup> [...] Peuvent seuls se prévaloir de cette disposition les fonctionnaires domiciliés ou non à Lausanne exerçant un mandat de député au Grand Conseil vaudois ou de conseiller dans l'une ou l'autre des Chambres fédérales, et les fonctionnaires jusqu'à la classe 5, domiciliés à Lausanne, siégeant au Conseil communal."

Pour le surplus, il demeure inchangé.

**Ad article 23, al. 1 et 2 – devoir de fidélité, lit. b) interdiction d'accepter des dons et de s'intéresser à des soumissions** : un cas récent incite la Municipalité à mieux cerner le problème et à le préciser plus clairement que ce n'est le cas actuellement. La solution retenue par la Confédération mérite attention : elle a été finalement retenue. Le titre liminaire est également modifié; il devient : "b) interdiction d'accepter ou de solliciter des dons et autres avantages".

C'est pourquoi, nous vous proposons la nouvelle rédaction suivante, plus claire et plus précise que ce n'est le cas actuellement :

<sup>1</sup> Le fonctionnaire ne doit ni accepter, ni solliciter, ni se faire promettre des dons ou d'autres avantages directement ou indirectement liés à l'exercice de sa fonction, que ce soit pour lui-même ou pour des tiers.

<sup>2</sup> Les avantages de faible importance conformes aux usages sociaux ne constituent pas des dons ou autres avantages. La Municipalité peut édicter des directives à cet égard.

<sup>3</sup> Le fonctionnaire examine avec son supérieur si l'avantage peut être accepté ou non".

**Ad article 25, al. 1<sup>bis</sup> – devoirs des supérieurs** : la rédaction doit en être actualisée dans l'esprit de GePeL (gestion du personnel de l'administration lausannoise) qui a développé notamment l'entretien de collaboration concernant l'ensemble du personnel communal; en principe annuel, cet entretien peut être plus fréquent. Au cours de cet entretien, sont fixés les objectifs à atteindre à court, moyen et long termes et les moyens d'y parvenir. C'est là un processus basé sur le dialogue où l'aspect hiérarchique cède le pas à la collaboration. Un alinéa 1<sup>bis</sup>, nouveau, vous est proposé : "Le fonctionnaire exerçant une fonction d'encadrement doit clairement définir avec les personnes sous ses ordres les buts à atteindre et les moyens mis en œuvre pour y parvenir".

Ad **chapitre IV – sanctions disciplinaires, articles 27, 28, 29, 30, 31 et 32** : la Municipalité propose de supprimer tout l'éventail des sanctions disciplinaires pour ne garder que la procédure de licenciement pour justes motifs. En cas de fautes plus ou moins graves du fonctionnaire, fautes ne justifiant pas d'emblée un licenciement, des mises en demeure plus ou moins fermes suivant la gravité seront effectuées. Il est à noter que l'Etat de Vaud a supprimé en 1988 déjà tous les articles concernant les sanctions disciplinaires pour ne garder que celui relatif à la suspension et au licenciement.

Il est judicieux d'abandonner cette procédure disciplinaire marquée d'un sceau punitif et expiatoire, qui ne correspond plus à la sensibilité actuelle.

De plus, pour la raison précédente ou en raison de la tendance procédurière actuelle, la pratique démontre que, quelle que soit la sanction infligée, y compris le blâme, un recours est parfois interjeté au Tribunal administratif après en avoir appelé à la Commission paritaire. Finalement, la sanction ne tombe que près d'une année après que la faute a été commise; le délai est encore aggravé en cas de recours au Tribunal administratif.

A l'inverse, l'introduction de mises en demeure, plus ou moins fermes suivant la gravité de ce qui est reproché au fonctionnaire, permet de manifester un mécontentement allant de léger à important face à des fautes commises par le fonctionnaire.

C'est pourquoi, la Municipalité propose d'instaurer une nouvelle procédure dans l'intérêt aussi bien de l'employeur que de l'employé : en cas de faute dont la gravité n'entraîne pas le licenciement, il est adressé au fonctionnaire une mise en demeure qui peut être répétée diverses fois avant que n'intervienne éventuellement, suivant la gravité ou le caractère manifestement excessif du cumul, le licenciement.

Dans ce seul cas de figure, au demeurant le plus grave et n'intervenant qu'en dernier ressort, la consultation de la Commission paritaire demeure, à moins que la personne en cause n'y renonce expressément lors de l'audition préalable qui doit se dérouler avant que tombe la sanction.

Il est apparu en effet nécessaire de maintenir cette consultation pour deux raisons principalement : la gravité de la sanction d'une part, le contrôle du respect de la proportionnalité de celle-ci par des tiers d'autre part, avant que ne tranche, le cas échéant, le Tribunal administratif.

Il est donc proposé à votre Conseil la suppression des "**articles 27 – principes, 28 – peines, 29 – faute grave, 30 – procédure, 31 – préavis de la Commission paritaire, 32 – révision**".

Ad **article 36, al. 4 – traitement initial, augmentations ordinaires et déclassement** : la procédure disciplinaire étant supprimée, il ne serait guère logique qu'il y soit fait mention en début d'alinéa. Le fragment suivant doit donc disparaître : "Sans que son attitude ne fonde l'ouverture d'une action disciplinaire", et l'alinéa entier traduit en ces termes : "Un fonctionnaire peut se voir déclassé dans l'échelle des traitements si, sans qu'il y ait faute de sa part et sans que son comportement soit considéré comme un juste motif au sens des articles 70 et suivants, la quantité et la qualité de ses prestations sont telles que son activité ne correspond plus à la classification qui est la sienne. Cette mesure ne peut être prise qu'après l'audition du fonctionnaire ou de son représentant légal."

Ad **article 45 bis – droit au traitement *lit c*) en cas de grossesse et d'adoption** : dans la logique de la réponse à la motion Ghelfi, des modifications à l'article 45 bis RPAC s'imposent; tout d'abord à l'alinéa 1<sup>er</sup> qui devient : "En cas de grossesse, la fonctionnaire a droit à un congé maternité de quatre mois. Les alinéas 2 et 3 demeurent en revanche inchangés. Et les alinéas 4 et 5 sont ainsi stipulés : "<sup>4</sup> En cas d'incapacité de travail, dûment attestée par un certificat médical, excédant la durée du congé maternité et, le cas échéant, du congé d'allaitement, le traitement est versé intégralement pour toute la durée de l'incapacité de travail, mais au maximum douze mois, avec possible prolongation de douze mois au plus par la Municipalité, sous déduction du congé maternité et, le cas échéant, du congé d'allaitement, l'article 45 s'appliquant par analogie.

<sup>5</sup> En cas d'adoption d'un enfant mineur, la fonctionnaire a droit à un congé de quatre mois, alors que le fonctionnaire a droit à un congé de deux mois.

**Ad article 46, al. 1<sup>er</sup> – droit au traitement** *lit. d) en cas de service militaire* : tant le titre liminaire que l'alinéa doivent être complétés par l'adjonction, par conformité avec l'article 336 c CO, de service dans la protection civile ou de service civil; ainsi le titre devient : "*d) en cas de service militaire, de service dans la protection civile ou de service civil*" et l'alinéa 1<sup>er</sup> "Le fonctionnaire a droit à son traitement complet lorsqu'il accomplit un service militaire, un service de protection civile ou un service civil."

**Ad article 50 – vacances** *lit. a) durée, al. 4, 2<sup>e</sup> §* : de même qu'il est fait part dans l'article précédent de service dans la protection civile et de service civil, mention doit également en être faite dans le 4<sup>e</sup> alinéa § 2 qui devient "les vacances réglementaires, les congés généraux prévus à l'article 52, les congés spéciaux prévus à l'article 53, le service militaire, le service dans la protection civile et le service civil – obligatoire ou d'avancement – ainsi que les absences pour cause de grossesse, de maternité, de congé d'allaitement, de congé d'adoption et d'accidents professionnels".

**Ad article 59 – qualifications** : le titre liminaire de qualifications n'a plus cours depuis l'introduction de GePeL; il doit être remplacé par ceux de description de poste et d'entretien de collaboration et l'article lui-même libellé de la manière suivante : "<sup>1</sup> Tout fonctionnaire dispose d'une description de poste. Ce document concrétise la mission confiée au fonctionnaire en précisant les buts, responsabilités principales et délégations de compétences particulières. Elle sert de base à la fixation des objectifs de travail et à l'évaluation des prestations.

<sup>2</sup> L'évaluation des prestations du fonctionnaire est réalisée annuellement lors d'un entretien de collaboration".

**Ad article 64 – prévoyance professionnelle** : depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005, la référence pour l'affiliation à la Caisse de pensions n'est plus la rente maximale de l'AVS. C'est désormais un montant inférieur. Cet article doit être modifié en conséquence.

**Ad article 65 – assurance accidents** : cet article qui cite l'obligation instaurée par la loi fédérale d'être assuré contre les accidents peut apparaître superflu, la loi elle-même suffisant largement à exprimer le principe de l'obligation, y compris celle pour les accidents non professionnels. Toutefois, il est maintenu puisque le dépassement du plafond fixé par la loi est également assuré. En revanche, la référence faite au nombre d'heures minimales hebdomadaires doit être supprimée tant elle est susceptible de modifications.

**Ad article 67 – suspension préventive** : il y a lieu d'enlever à l'alinéa 2 la référence à l'enquête disciplinaire du fait de la suppression de la procédure disciplinaire. L'alinéa nouveau, plus court, devient : "Si la suspension est motivée par une faute grave, elle peut être accompagnée de la suppression partielle ou totale du traitement".

**Ad article 69 – renvoi pour cause de suppression d'emploi** : il y a, dans la teneur de cet article, confusion entre fonction et poste. Il faut bien entendre en la matière la suppression d'un poste au sein d'un service et non d'une fonction. En effet, supprimer la fonction de secrétaire n'aurait aucun sens alors que n'est visé que le poste d'une de ces personnes. Cette confusion toutefois doit être exclue afin de rendre possible l'application de cet article, même si elle l'est rarement.

**Ad article 70 bis alinéa 1<sup>er</sup> – mise à l'invalidité** : tous les cas d'échéance du droit au traitement ne débouchent pas sur une invalidité. Il y a donc lieu de continuer à prévoir dans ces cas la prise d'une décision de résiliation mettant fin aux rapports de service. Aussi l'intitulé de cet article doit-il être modifié en "résiliation des rapports de service à l'échéance du droit au traitement", et l'alinéa 1<sup>er</sup>

modifié comme suit : "Les rapports de service du fonctionnaire sont résiliés à l'échéance du droit au traitement selon l'article 45. La procédure prévue à l'article 71 ci-après n'est pas applicable".

**Ad article 70 ter nouveau – reconversion** : dans le même esprit et afin de régler au mieux les cas, rares il est vrai, de reconversion, il s'avère nécessaire d'introduire un nouvel article topique. En effet, à quelques reprises, la Municipalité a dû licencier des collaborateurs qui entreprenaient un nouvel apprentissage, via une reconversion, tout en leur assurant durant ce laps de temps le salaire qui était le leur précédemment.

<sup>1</sup> Le fonctionnaire au bénéfice d'une reconversion AI ne peut s'opposer à la transformation de son contrat. Un nouveau contrat peut être proposé à l'échéance de la reconversion.

<sup>2</sup> Durant la reconversion AI, la Commune verse à l'intéressé un salaire d'apprenti".

En effet, la prise en charge de son salaire se fait par le biais de l'AI, la Commune payant un salaire d'apprenti si la formation choisie est de type CFC.

**Ad article 71, al. 2 – procédure** : suite à la suppression de la procédure disciplinaire, il convient de modifier cet alinéa, le terme d'avertissement pouvant faire penser qu'il s'agit d'une sanction. Les termes de "mise en demeure" sont préférables. Ainsi, cet alinéa devient : "Hormis les cas où la faute est si grave qu'un licenciement avec effet immédiat s'impose, le licenciement doit être précédé d'une mise en demeure formelle, assortie d'une menace de licenciement si le fonctionnaire ne remédie pas à la situation".

**Ad article 74, al. 1<sup>er</sup> – service du personnel et des assurances** : la dénomination de la direction dont dépend le service concerné ayant changé, il est nécessaire de reporter cette modification dans le présent article. En effet, le changement d'appellation de la direction, bien que déjà existant à l'époque, ne faisait pas partie du paquet de modifications adopté par le Conseil communal le 10 décembre 2003; il est toutefois à noter que l'édition 2004 du RPAC avait déjà anticipé et remplacé "l'Administration générale" par "l'Administration générale et finances". La section assurances de choses ayant été transférée au service juridique dès le 1<sup>er</sup> janvier 2004, les termes "et des assurances" n'ont plus guère de raison d'être et doivent disparaître tant du titre liminaire, qui devient "service du personnel", que du corps de l'article. C'était là en effet un domaine où il était fait très souvent appel au service juridique. En revanche, le service du personnel a toujours pour tâche de gérer les assurances de personnes, soit l'assurance LAA. Ainsi, il en est proposé la nouvelle rédaction suivante :

<sup>1</sup> Le service du personnel (ci-après SPeL) est rattaché à l'Administration générale et finances. Il a pour tâches :

a) de développer et mettre en œuvre une politique du personnel harmonisée, globale et cohérente, répondant aux besoins de l'administration communale, afin d'améliorer les prestations aux usagers et de favoriser le développement des compétences et la motivation du personnel communal;

b) de coordonner les mesures et décisions d'application du présent règlement, notamment en ce qui concerne le recrutement, le management, la formation continue, l'évolution professionnelle, les principes de rémunération (classification, normes salariales, avancement et promotion), la santé et la sécurité au travail, la formation des apprentis;

c) de promouvoir et maintenir l'égalité entre hommes et femmes au sein de l'administration communale;

d) de veiller à l'application des mesures arrêtées par la Municipalité;

e) de centraliser tous les renseignements relatifs au personnel communal;

f) de gérer le portefeuille des assurances de personnes.

<sup>2</sup> Les membres de la Municipalité et les chefs de service, d'une part, et le chef du service du personnel, d'autre part, peuvent communiquer directement entre eux pour les affaires relevant de ce service".

## 6. Conclusions

Fondée sur ce qui précède, la Municipalité vous prie, Monsieur le président, Mesdames et Messieurs, de bien vouloir prendre les résolutions suivantes :

*Le Conseil communal de Lausanne,*

vu le rapport-préavis n° 2005/31 de la Municipalité, du 19 mai 2005;  
oui le rapport de la Commission nommée pour examiner cette affaire;  
considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour,

*décide :*

1. d'accepter la réponse à la motion de M. Fabrice Ghelfi du 28 mai 2002 intitulée "sept semaines de vacances pour les apprentis";
2. d'accepter la réponse à la motion de M. Fabrice Ghelfi du 28 mai 2002 intitulée "pour que les parents de tous les enfants soient sur pied d'égalité";
3. de modifier les articles suivants du Règlement pour le personnel de l'administration communale qui deviennent :

### **article 8 – nomination à titre provisoire**

<sup>1</sup> Inchangé.

<sup>2</sup> Après une année d'engagement provisoire, la Municipalité doit procéder à la nomination définitive ou résilier l'engagement en observant le délai d'avertissement.

<sup>3</sup> Inchangé.

### **Article 20 – charges publiques**

<sup>1</sup> Avant d'accepter une charge publique non obligatoire, le fonctionnaire doit aviser la Municipalité qui ne peut s'y opposer que pour des motifs tenant à la bonne marche du service. L'exercice d'une charge publique ne peut justifier une réduction de traitement ou une diminution des vacances que s'il en résulte une absence de plus de quinze jours de travail par an.

Peuvent seuls se prévaloir de cette disposition les fonctionnaires domiciliés ou non à Lausanne, exerçant un mandat de député au Grand Conseil vaudois ou de conseiller dans l'une ou l'autre des Chambres fédérales, et les fonctionnaires jusqu'à la classe 5, domiciliés à Lausanne, siégeant au Conseil communal.

<sup>2</sup> Inchangé.

<sup>3</sup> Inchangé.

**Article 23 – interdiction d'accepter ou de solliciter des dons et autres avantages**

<sup>1</sup> Le fonctionnaire ne doit ni accepter, ni solliciter, ni se faire promettre des dons ou d'autres avantages directement ou indirectement liés à l'exercice de sa fonction, que ce soit pour lui-même ou pour des tiers.

<sup>2</sup> Les avantages de faible importance conformes aux usages sociaux ne constituent pas des dons ou autres avantages. La Municipalité peut édicter des directives à cet égard.

<sup>3</sup> Le fonctionnaire examine avec son supérieur si l'avantage peut être accepté ou non".

**Article 25 – devoirs des supérieurs**

<sup>1</sup> Inchangé.

<sup>1bis</sup> Le fonctionnaire exerçant une fonction d'encadrement doit clairement définir avec les personnes sous ses ordres les buts à atteindre et les moyens mis en œuvre pour y parvenir.

<sup>2</sup> Inchangé.

**Chapitre IV – sanctions disciplinaires articles 27 - principes, 28 - peines, 29 - faute grave, 30 - procédure, 31 – préavis de la Commission paritaire, 32 - révision**

Abrogés.

**Article 36 – éléments du traitement, lit. c) traitement initial, augmentations ordinaires et déclassement**

<sup>1</sup> à <sup>3</sup> Inchangés.

<sup>4</sup> "Un fonctionnaire peut se voir déclassé dans l'échelle des traitements si, sans qu'il y ait faute de sa part et sans que son comportement soit considéré comme un juste motif au sens des articles 70 et suivants, la quantité et la qualité de ses prestations sont telles que son activité ne correspond plus à la classification qui est la sienne. Cette mesure ne peut être prise qu'après l'audition du fonctionnaire ou de son représentant légal."

**Article 45 bis – droit au traitement, lit c) en cas de grossesse et d'adoption**

<sup>1</sup> En cas de grossesse, la fonctionnaire a droit à un congé maternité de quatre mois.

<sup>2</sup> et <sup>3</sup> Inchangés.

<sup>4</sup> En cas d'incapacité de travail, dûment attestée par un certificat médical, excédant la durée du congé maternité et, le cas échéant, du congé d'allaitement, le traitement est versé intégralement pour toute la durée de l'incapacité de travail, mais au maximum douze mois, avec possible prolongation de douze mois au plus par la Municipalité, sous déduction du congé maternité et, le cas échéant, du congé d'allaitement, l'article 45 s'appliquant par analogie.

<sup>5</sup> En cas d'adoption d'un enfant mineur, la fonctionnaire a droit à un congé de quatre mois, alors que le fonctionnaire a droit à un congé de deux mois.

**Article 46 – droit au traitement, lit. d) en cas de service militaire**

*d) en cas de service militaire, de service dans la protection civile ou de service civil*

<sup>1</sup> Le fonctionnaire a droit à son traitement complet lorsqu'il accomplit un service militaire, un service de protection civile ou un service civil.

<sup>2</sup> Inchangé.

#### **Article 50 – vacances, lit. a) durée**

<sup>1</sup> à <sup>3</sup> Inchangés.

<sup>4</sup> 1<sup>er</sup> § Inchangé.

<sup>2</sup>° § : les vacances réglementaires, les congés généraux prévus à l'article 52, les congés spéciaux prévus à l'article 53, le service militaire, le service dans la protection civile et le service civil – obligatoire ou d'avancement – ainsi que les absences pour cause de grossesse, de maternité, de congé d'allaitement, de congé d'adoption et d'accidents professionnels.

<sup>5</sup> Inchangé.

#### **Article 59 – c) description de poste et entretien de collaboration**

<sup>1</sup> Tout fonctionnaire dispose d'une description de poste. Ce document concrétise la mission confiée au fonctionnaire en précisant les buts, responsabilités principales et délégations de compétences particulières. Elle sert de base à la fixation des objectifs de travail et à l'évaluation des prestations.

<sup>2</sup> L'évaluation des prestations du fonctionnaire est réalisée annuellement lors d'un entretien de collaboration.

#### **Article 64 – prévoyance professionnelle**

Le fonctionnaire qui reçoit de la Commune un traitement supérieur au seuil d'entrée de la Loi sur la prévoyance professionnelle est affilié obligatoirement à la Caisse de pensions du personnel communal.

#### **Article 65 – assurance accidents**

<sup>1</sup> Inchangé.

<sup>2</sup> Le fonctionnaire est également assuré contre les accidents non professionnels. Il en paie la prime dans les limites fixées par la Municipalité.

#### **Article 67 – suspension préventive**

<sup>1</sup> Inchangé.

<sup>2</sup> Si la suspension est motivée par une faute grave, elle peut être accompagnée de la suppression totale ou partielle du traitement.

<sup>3</sup> et <sup>4</sup> Inchangés.

#### **Article 69 – renvoi pour cause de suppression d'emploi**

<sup>1</sup> Lorsqu'un poste est supprimé, un autre poste est, dans la mesure du possible, offert au fonctionnaire intéressé avec garantie de l'ancien traitement.

<sup>2</sup> Inchangé.

#### **Article 70 bis – résiliation des rapports de service à l'échéance du droit au traitement**

<sup>1</sup> Les rapports de service du fonctionnaire sont résiliés à l'échéance du droit au traitement selon l'article 45. La procédure prévue à l'article 71 ci-après n'est pas applicable.

<sup>2</sup> Inchangé.

#### **Article 70 ter – reconversion (nouveau)**

<sup>1</sup> Le fonctionnaire au bénéfice d'une reconversion AI ne peut s'opposer à la transformation de son contrat. Un nouveau contrat peut être proposé à l'échéance de la reconversion.

<sup>2</sup> Durant la reconversion AI, la Commune verse à l'intéressé un salaire d'apprenti.

#### **Article 71 a) procédure**

<sup>1</sup> Inchangé.

<sup>2</sup> Hormis les cas où la faute est si grave qu'un licenciement avec effet immédiat s'impose, le licenciement doit être précédé d'une mise en demeure formelle, assortie d'une menace de licenciement si le fonctionnaire ne remédie pas à la situation.

<sup>3</sup> Inchangé.

#### **Article 74 – service du personnel**

<sup>1</sup> Le service du personnel (ci-après SPeL) est rattaché à l'Administration générale et finances. Il a pour tâches :

a) de développer et mettre en œuvre une politique du personnel harmonisée, globale et cohérente, répondant aux besoins de l'administration communale, afin d'améliorer les prestations aux usagers et de favoriser le développement des compétences et la motivation du personnel communal;

b) de coordonner les mesures et décisions d'application du présent règlement, notamment en ce qui concerne le recrutement, le management, la formation continue, l'évolution professionnelle, les principes de rémunération (classification, normes salariales, avancement et promotion), la santé et la sécurité au travail, la formation des apprentis;

c) de promouvoir et maintenir l'égalité entre hommes et femmes au sein de l'administration communale;

d) de veiller à l'application des mesures arrêtées par la Municipalité;

e) de centraliser tous les renseignements relatifs au personnel communal;

f) de gérer le portefeuille des assurances de personnes.

<sup>2</sup> Les membres de la Municipalité et les chefs de service, d'une part, et le chef du service du personnel, d'autre part, peuvent communiquer directement entre eux pour les affaires relevant de ce service.

4. de charger la Municipalité de fixer la date d'entrée en vigueur des dispositions dès approbation par l'Etat des dispositions modifiées.

Au nom de la Municipalité

Le syndic :  
Daniel Brélaz

Le secrétaire :  
François Pasche