

**Révision partielle du Règlement pour le personnel
de l'administration communale (RPAC)**

Réponse au postulat de M. Jean-Michel Dolivo "Modification du RPAC. Demande de modification de l'art. 72 bis - Mise à l'invalidité et assurance perte de gain maladie",

Réponse à la motion de M. Jean-Michel Dolivo "Licenciement économique : égalité de traitement entre fonctionnaires de la Ville et personnes engagées avec un contrat de droit privé - Droit à une indemnité tenant compte de la durée des rapports de travail et de l'âge",

Réponse au projet de règlement de M. Alain Hubler "Des droits syndicaux pour les employé(e)s de la Ville",

Réponse au projet de règlement de Mme Andrea Egli "Pour de meilleurs salaires à l'embauche en Ville de Lausanne" et à la pétition du syndicat suisse des services publics, section de Lausanne, de SUD Lausanne, de l'Union du personnel des SI et de l'Union des Employés de l'Administration Communale Lausanne "A travail égal, salaire égal ! Non à un personnel à deux vitesses".

Rapport-préavis n° 2009/32

Lausanne, le 1^{er} juillet 2009

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; le dernier en date remonte à deux ans. Purement formelle quant à certains articles, cette révision partielle vise le fond pour d'autres : ainsi le droit au traitement en cas de maladie ou d'accident de l'article 45. Elle se propose en outre de modifier l'article 55 en réponse au projet de règlement de M. Hubler, ainsi que les articles 45 et 72 bis en réponse au postulat de M. Dolivo et l'article 69 pour répondre à sa motion concernant le licenciement économique.

2. Table des matières

1. Objet du rapport-préavis	1
2. Table des matières	1
3. Rappel des projets de règlements, postulat et motion	2

3.2	Postulat (ex-motion) de M. Jean-Michel Dolivo concernant la mise à l'invalidité et l'assurance perte de gain maladie.....	3
3.3.	Motion de M. Jean-Michel Dolivo relative à une modulation de l'indemnité versée en cas de suppression de poste selon l'âge et la durée des rapports de service, égalité de traitement entre fonctionnaires et personnes engagées par contrat de droit privé.....	3
3.4.	Projet de règlement de Mme Andrea Eggli visant à de meilleurs salaires à l'engagement et pétition des fédérations du personnel intitulée "A travail égal, salaire égal ! Non à un personnel à deux vitesses".....	3
4.	Réponse aux projets de règlement de M. Alain Hubler, à celui de Mme Andrea Eggli, à la pétition des fédérations du personnel, au postulat et à la motion de M. Jean-Michel Dolivo	4
4.1	Réponse au projet de règlement de M. Alain Hubler relatif aux droits syndicaux.....	4
4.2	Réponse au postulat de M. Jean-Michel Dolivo, mise à l'invalidité et assurance perte de gain maladie	5
4.3	Réponse à la motion de M. Jean-Michel Dolivo relative à l'indemnité de départ en cas de suppression de poste.....	7
4.4	Projet de règlement de Mme Andrea Eggli intitulé "Pour de meilleurs salaires à l'embauche en Ville de Lausanne" et pétition des associations du personnel "A travail égal, salaire égal ! Non à un personnel à deux vitesses".....	8
5.	Révision partielle du Règlement pour le personnel de l'administration communale.....	8
6.	Consultation des fédérations	11
7.	Conclusions.....	11

3. Rappel des projets de règlements, postulat et motion

3.1. *Projet de règlement de M. Alain Hubler relatif aux droits syndicaux*

Déposé le 2 novembre 2005¹, développé le 5 juin 2007², ce projet de règlement a été renvoyé le jour même à la Municipalité pour étude et rapport.

Sans nier l'existence de l'article 55 RPAC qui garantit la liberté d'association et sans en appeler à la cogestion, M. Hubler souhaite toutefois que désormais les associations du personnel ne soient plus seulement consultées, mais qu'elles soient associées à des négociations, ainsi que le relève la Convention internationale ratifiée par la Suisse en mars 1981, dont la Commune devrait s'inspirer.

Il en propose une autre version ainsi libellée :

¹ La Municipalité reconnaît les syndicats et associations du personnel qui représentent les employé-e-s de la Ville.

² Elle négocie avec les représentant-e-s des syndicats et associations du personnel les projets du présent règlement et de ses instructions administratives.

³ Elle leur octroie des moyens leur permettant d'atteindre leurs buts sous forme, notamment, de décharges, de locaux et de moyens d'information.

⁴ Elle veille à ce que les employé-e-s de la Ville et leurs représentants syndicaux et associatifs bénéficient d'une protection adéquate contre les actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale.

¹ BCC 2005 - 2006, I, p. 916

² BCC 2006 - 2007, II, p. 646

3.2 *Postulat (ex-motion) de M. Jean-Michel Dolivo concernant la mise à l'invalidité et l'assurance perte de gain maladie*

Déposée le 24 octobre 2006³ et développée le 22 janvier 2008⁴, la motion de M. Dolivo, devenue postulat, a été renvoyée le jour même à la Municipalité pour étude et rapport.

Actuellement, le droit au traitement en cas de maladie, d'accident professionnel ou d'accident non professionnel, les trois causes faisant l'objet d'un décompte séparé, est de douze mois dès la deuxième année d'activité. Ce droit peut être prolongé de douze mois supplémentaires au plus si le médecin-conseil le propose, le service y consent et la Municipalité l'avalise. A l'échéance, les rapports de service sont résiliés.

En lieu et place, le motionnaire propose que ce droit soit désormais porté à vingt-quatre mois ou qu'une assurance perte de gain soit conclue, de la même durée, avec un salaire plafonné au maximum de la couverture LAA. Il demande en outre que ce droit soit accordé aux collaborateurs dans leur première année d'activité déjà.

3.3. *Motion de M. Jean-Michel Dolivo relative à une modulation de l'indemnité versée en cas de suppression de poste selon l'âge et la durée des rapports de service, égalité de traitement entre fonctionnaires et personnes engagées par contrat de droit privé*

Déposée et développée le 23 janvier 2007⁵, cette motion réclame qu'ensuite de suppression de poste selon l'article 69 RPAC, la discrimination qui existe entre fonctionnaires et personnes engagées par contrat de droit privé soit supprimée.

Elle stipule en outre que l'indemnité versée à l'échéance du contrat soit modulée selon la durée des rapports et l'âge de la personne intéressée.

Pour ce faire, une indemnité de trois mois de salaire devrait être allouée lorsque les rapports ont duré jusqu'à cinq ans, de cinq mois pour des rapports entre cinq à huit ans, de six mois ensuite. Enfin, une indemnité supplémentaire égale à deux mois de salaire devrait être versée aux personnes âgées de plus de 50 ans, de six mois dès 55 ans.

Selon ses termes, il demande que la dernière phrase de l'article 69 al. 2 in fine RPAC soit supprimée et remplacée par : « Dans ce cas, le fonctionnaire a droit, en outre, à une indemnité égale à trois mois de traitement jusqu'à cinq ans de rapports de travail, de quatre mois jusqu'à huit ans de rapports de travail et de six mois à partir de dix ans de rapports de travail. Une indemnité supplémentaire sera versée en fonction de l'âge, dès 50 ans, deux mois de traitement et, dès 55 ans, six mois de traitement ».

3.4. *Projet de règlement de Mme Andrea Eggli visant à de meilleurs salaires à l'engagement et pétition des fédérations du personnel intitulée "A travail égal, salaire égal ! Non à un personnel à deux vitesses".*

En date du 6 décembre 2006⁶, Mme Andrea Eggli a déposé un acte intitulé « projet de règlement », lequel demande en substance la suppression des classes 27 et 26 telles que figurant à l'article 34 RPAC. Ledit projet a été renvoyé à la Municipalité le 27 mars 2007⁷.

Déposée le 4 décembre 2007⁸ et renvoyée à la Municipalité pour étude et rapport le 6 mai 2008⁹, la pétition "A travail égal, salaire égal ! Non à un personnel à deux vitesses" examinée par la Commission des pétitions vise, elle aussi, la suppression des classes 27 et 26 de l'échelle des traitements.

³ BCC 2006 - 2007, I, p. 430

⁴ BCC 2007-2008, II, pp. 24-25

⁵ BCC 2006-2007, II, p. 14

⁶ BCC 2006 - 2007, I, p. 747

⁷ BCC 2006 - 2007, II, p. 343

⁸ BCC 2006-2007, I, p. 661

Les pétitionnaires demandent aussi :

- « - la suppression de la mesure d'économie consistant à diminuer de deux classes et de trois annuités la collocation des nouvelles et nouveaux employé-e-s de la Ville de Lausanne depuis le 1^{er} janvier 2004 ;
- la modification du Règlement du personnel de l'administration communale (RPAC) dès le 1^{er} janvier 2007 afin que les futur-e-s employé-e-s de l'administration soient engagé-e-s selon la même collocation que leurs collègues engagé-e-s avant le 1^{er} janvier 2004 ;
- le reclassement des collègues engagé-e-s entre le 1^{er} janvier 2004 et le 31 décembre 2006 selon le même principe ».

4. Réponse aux projets de règlement de M. Alain Hubler, à celui de Mme Andrea Egli, à la pétition des fédérations du personnel, au postulat et à la motion de M. Jean-Michel Dolivo

4.1 Réponse au projet de règlement de M. Alain Hubler relatif aux droits syndicaux

La Convention de l'OIT n° 151 fixe des lignes et des principes que chaque Etat signataire doit mettre en application. En d'autres termes, elle n'est pas « self executing », si bien que les justiciables ne sauraient en déduire un droit directement invocable devant une autorité judiciaire ou administrative. Cela signifie que la commune de Lausanne n'est pas directement liée par la convention mise en avant par M. Hubler. Pour cela, il faudrait que le droit fédéral concrétise cette convention au moyen de textes légaux liant les communes ou, à tout le moins, les cantons, lesquels devraient alors adopter une législation liant à leur tour les autorités communales. La Commune dispose ainsi d'une grande latitude par rapport à la convention précitée.

Si l'OIT entend favoriser la négociation collective, laquelle vise à parvenir à un accord entre les partenaires sociaux ou, à tout le moins, tenter de bonne foi de trouver un tel accord, elle a reconnu le caractère particulier de la fonction publique et, en conséquence, en a tenu compte dans la convention n° 151. L'article 7 de celle-ci prévoit une certaine souplesse dans le choix des modes de détermination des conditions d'emploi dans la fonction publique, puisqu'il vise les procédures permettant la négociation des conditions d'emploi entre les autorités publiques et les organisations intéressées ou *"toute autre méthode permettant aux représentants des agents publics de participer à la détermination desdites conditions"*.

Dans la 5^{ème} édition du Recueil des décisions et principes du Comité de la liberté syndicale, au n° 889, il est précisé : *« tout en rappelant les termes de l'art. 7 de la convention n° 151, le comité a souligné que, lorsque la législation nationale opte pour les procédures de négociation, c'est à l'Etat qu'il revient de veiller à ce que ces procédures soient bien appliquées. »*; cela montre que, dans la fonction publique, la négociation n'est pas la seule voie possible.

En droit interne, le Tribunal fédéral (TF) a tranché un cas dans lequel le syndicat SUD se plaignait d'avoir été évincé d'une négociation par le canton de Vaud (cf. arrêt 2P.70/2002). A cette occasion, il a analysé la portée de la liberté syndicale consacrée à l'art. 28 de la Constitution fédérale (Cst). Il a retenu que *« la liberté syndicale comporte notamment (...) le droit pour les syndicats de participer à des négociations collectives et de conclure des conventions collectives. Un tel droit n'existe toutefois pas tel quel dans la fonction publique, où les conditions de travail sont réglées par voie législative, ce qui a pour effet de conférer à l'Etat le double rôle de puissance publique (législateur) et d'employeur (...). Or, le pouvoir législatif est un attribut essentiel de la souveraineté de l'Etat, si bien que les consultations et négociations effectuées durant le processus d'élaboration d'une loi ne sauraient lier définitivement le législateur... »* Plus loin, on lit que *« sous certaines conditions, tenant en particulier à la représentativité des syndicats et à leur obligation de loyauté, ceux-ci sont en droit de représenter leurs membres employés de la fonction publique; de ce point de vue, ils apparaissent ainsi comme des interlocuteurs valables et «obligatoires» des pouvoirs publics. Il ne s'ensuit pas que les syndicats puissent tirer de l'art. 28 al. 1 Cst. le droit de participer à l'élaboration de projets de lois et de règlements concernant les conditions de travail de leurs membres; la reconnaissance d'un tel droit se heurterait en effet à la souveraineté de l'Etat en matière législative et réglementaire. Même si leur avis ne lie pas les autorités, en particulier le législateur, les syndicats du secteur public ont toutefois le droit d'être*

⁹ BCC 2007-2008, II, pp. 862-3

entendus sous une forme appropriée en cas de modifications significatives - législatives ou réglementaires - touchant le statut de leurs membres (...)».

Lorsque l'arrêt précité a été rendu, l'actuel art. 13 de la loi cantonale sur le personnel cité par M. Alain Hubler n'était pas encore en vigueur. Toutefois, le TF a examiné cette disposition et précisé qu'elle va plus loin que l'art. 28 Cst. Dans le cas mentionné ci-dessus, SUD a eu gain de cause, non pas pour des questions propres à l'art. 28 Cst, mais parce que son éviction des négociations violait le droit à l'égalité : d'autres associations du personnel avaient de ce fait eu un traitement privilégié injustifié.

La Municipalité, lors de l'examen du projet de règlement, a d'entrée de cause émis des réserves au sujet de l'ancrage du principe de la négociation dans le RPAC. Introduire ce principe signifierait prévoir un processus réglementaire plus complexe et, surtout, plus long. Or, il est parfois nécessaire d'adopter de nouvelles dispositions rapidement. Cela est particulièrement le cas en ce qui concerne les instructions administratives, que M. Hubler voudrait également soumettre au processus de négociations. En outre, les modifications du statut du personnel n'ont pas toutes la même importance. Pour ces raisons, la Municipalité est d'avis que généraliser la négociation comme l'entend le motionnaire n'est pas souhaitable. Cela étant, elle a l'intention d'intégrer les associations du personnel au processus d'élaboration du RPAC, voire de certaines instructions administratives importantes de la manière la plus large possible. Dans un passé récent, elle a d'ailleurs amplement permis à ces associations de participer à l'élaboration d'une nouvelle réglementation (révision du RPAC de 2006).

Vu ce qui précède, la Municipalité n'entend pas inscrire dans le RPAC le principe de la négociation avec les associations du personnel, mais continuer à élargir la consultation, comme elle l'a fait ces dernières années en instituant des rencontres régulières entre la délégation municipale au personnel et les représentants du personnel pour discuter de sujets intéressant l'ensemble du personnel. De même, elle s'engage à consulter systématiquement ces derniers sur les projets de modification du RPAC ou des instructions administratives importantes. A l'instar de ce qu'elle a fait lors de la suppression de la procédure disciplinaire, elle veillera alors à instaurer un dialogue constructif avec les représentants du personnel et à prendre en compte leurs avis, pour autant que faire se peut.

4.2 Réponse au postulat de M. Jean-Michel Dolivo, mise à l'invalidité et assurance perte de gain maladie

Actuellement, en vertu de l'art. 45 RPAC, à ses seuls frais, la Commune octroie à son personnel en cas d'absences pour maladie, accidents professionnels ou non professionnels la couverture suivante :

- deux mois de salaire durant la première année d'activité;
- douze mois ensuite avec possible prolongation de douze mois supplémentaires si le médecin-conseil le propose, le service y consent et la Municipalité l'avalise.

Le 23 mars 2006, le Syndicat suisse des services publics (SSP) a demandé qu'une étude visant à établir l'opportunité de conclure une assurance perte de gain soit menée, sans en préciser toutefois les modalités.

La Municipalité a décidé de demander une offre chiffrée à trois compagnies d'assurances de la place. Elle a fixé les paramètres suivants à respecter :

- salaire assuré plafonné à Fr. 106'800.- (salaire maximum assuré LAA à l'époque);
- délais d'attente de 30, 60 et 90 jours.

Un quatrième délai de 360 jours a été introduit dans l'appel d'offres, car il correspond exactement au droit actuel dès la 2^{ème} année d'activité : 12 mois de traitement sont accordés, y compris le 13^{ème} salaire, aux personnes pour les absences de longue durée en raison des causes précitées et possible prolongation de douze mois au plus si la Municipalité y consent, ce qu'elle a rarement refusé. Le système actuel est donc très favorable au personnel, le salaire étant payé intégralement durant douze mois, voire davantage.

Initiateur de la demande, le SSP a confirmé en octobre 2006 qu'il ne voyait aucun obstacle à ce que la Commune, comme jusqu'ici, soit son propre assureur pour autant toutefois que le droit au traitement soit porté à 24 mois. La moyenne du versement du traitement est de 20 mois en pratique actuellement. Le SSP a confirmé sa position une fois encore par la suite. Les autres fédérations lui ont emboîté le pas.

La motion Dolivo demande que soit conclue une assurance perte de gain maladie qui garantisse, durant 720 jours sur une période de 900, le droit à 80 % du salaire pour les fonctionnaires souffrant d'une maladie de longue durée. Transformée en postulat, elle a été prise en considération le 4 mai 2007 à l'unanimité des membres de la Commission chargée de son examen.

En droit privé en effet, si l'employeur a conclu une assurance perte de gain maladie pour ses employés qui doit assurer au moins 80% du salaire dès le 3^{ème} jour et durant 720 jours sur une période de 900, il est libéré de l'obligation de payer le salaire, les trois premiers jours pouvant être à la charge de l'employé. Si la couverture assure une part de salaire inférieure à 80%, l'employeur est tenu de payer la différence de salaire entre ce que verse l'assurance et 80 % du salaire réel.

Dans une note du 1^{er} décembre 2006 à la Municipalité, il était fait état, sur la base des chiffres recueillis à l'époque, des primes suivantes **pour un salaire assuré plafonné à Fr. 106'800.-** :

Délais d'attente :	30 jours	60 jours	90 jours	360 jours
X	8'386'200.-	5'831'000.-	4'101'000.-	3'275'000.-
Y	5'275'600.-	4'358'000.-	3'864'000.-	2'770'000.-
Z	9'736'000.-	6'658'000.-	4'887'000.-	2'382'000.-

Fondée sur ce qui précède, la Municipalité a souhaité qu'une nouvelle offre soit demandée à l'assureur le moins cher, cette fois **sur la base d'un salaire non plafonné** exprimé en 13 mensualités. La prime a alors été évaluée à Fr. 3'757'228.- pour un délai d'attente de 360 jours, ce délai étant retenu pour les raisons invoquées plus haut (cf. 4^{ème} délai de carence).

L'hypothèse est que le contrat a été conclu le 1^{er} janvier 2005, ceci afin de pouvoir comparer le montant de la prime avec les salaires versés aux personnes en arrêt maladie/accident pour les années 2005 et 2006.

Prime due 2005	Prestation d'assurance en 2005	Dépenses communales 2005	Prime due 2006	Prestation d'assurance en 2006	Dépenses communales 2006
Fr. 3'757'228.-	Délai d'attente (360 jours)	Fr. 3'034'557.-	Fr. 3'757'228.-	Fr. 2'822'229.-	
Différences Prime/prestation	2005	+ Fr. 722'671.-			
	2006	+ Fr. 934'999.-			
Les coûts effectifs de la Ville sont ceux des seules prolongations au-delà de 12 mois dès la 2e année d'activité					

Si la Commune avait conclu en 2005 un contrat d'assurance perte de gain, elle aurait dû s'acquitter d'une prime de Fr. 3'757'228.- à laquelle se serait ajouté le coût réel de ses dépenses (Fr. 3'034'557.-), soit au total Fr. 6'791'785.-.

En 2006, l'assureur aurait couvert les dépenses pour Fr. 2'822'229.-, représentant le coût réel assuré cette année-là par la Commune. On rappelle que la première année, aucune prestation ne peut être versée, dès lors qu'il y a un délai d'attente d'un an.

Tant en 2005 qu'en 2006, il apparaît que le coût effectif des dépenses s'avère très largement inférieur à la prime d'assurance.

On relèvera que la Commune n'a pas à se substituer aux assurances sociales. Lorsque le fonctionnaire intéressé sera en mesure d'obtenir des prestations de l'assurance-invalidité ou de l'assurance-accidents, le droit au traitement s'éteindra ipso facto à la fin du mois au cours duquel ces assurances rendent une décision reconnaissant l'invalidité. Pour le bon ordre, on précise que la Caisse de pensions du personnel communal ne verse ses prestations au fonctionnaire qu'à partir du moment où la Commune cesse de payer le traitement. On peut remarquer de surcroît qu'avec les mesures mises en place dans le cadre de la santé et de la sécurité au travail, le nombre des cas de longues absences diminue à terme. C'est à cela que tendent les efforts du médecin-conseil et de l'ingénieur communal de sécurité, ainsi que les nouvelles dispositions de la Loi fédérale sur l'assurance invalidité (LAI).

Au demeurant, s'il devait y avoir participation du personnel au paiement de la prime, de 50%, 33,33% ou 25%, celle-ci s'élèverait globalement à :

Prime annuelle	Participation du personnel de :		
	50 %	33,33 %	25 %
Fr. 3'757'228.-	Fr. 1'878'614.-	Fr. 1'252'284.-	Fr. 939'307.-

Cette participation devrait ensuite être répartie au gré des salaires de chacun selon leur importance respective, en pourcent du salaire assuré.

C'est ainsi que, logiquement, la Municipalité a décidé de soumettre à votre aval un nouvel article 45 RPAC qui porte le droit au traitement à 24 mois dès la deuxième année d'activité, sans prolongation au-delà, et de rester son propre assureur.

Cette disposition, comme c'est le cas d'ailleurs actuellement, sera appliquée également aux personnes engagées par contrat de droit privé.

En revanche, elle ne sera pas étendue aux personnes dans leur année probatoire : ce serait en effet contradictoire avec l'appellation de cette première année.

4.3 Réponse à la motion de M. Jean-Michel Dolivo relative à l'indemnité de départ en cas de suppression de poste.

En décembre 2006 déjà, quatre personnes, toutes engagées par contrat de droit privé, qui voyaient leur poste supprimé suite à la décision cantonale de ne plus accorder de subvention à cette catégorie d'emplois temporaires subventionnés, se sont vu accorder par la Municipalité une indemnité de départ variant entre trois et six mois selon la durée des rapports de travail.

A plusieurs reprises par la suite, des cas semblables se sont présentés qui tous ont été traités de manière identique.

Cette décision municipale a été prise le 21 décembre 2006, un mois avant le dépôt de la présente motion ; elle prévoit notamment le versement d'une indemnité de départ modulée selon la durée du rapport de travail. Le nouvel article 69 est fondé sur cette décision et sur la résolution suivante du CC du 3 octobre 2006¹⁰ ainsi libellée : « Le CC souhaite que la Municipalité entre en matière sur la négociation d'un plan social avec les syndicats, notamment sur la base de l'article 69 RPAC concernant le personnel du service du travail et de l'intégration dont le poste est supprimé ».

¹⁰ BCC 2006 - 2007, I, p. 264 ss

4.4 *Projet de règlement de Mme Andrea Egli intitulé "Pour de meilleurs salaires à l'embauche en Ville de Lausanne" et pétition des associations du personnel "A travail égal, salaire égal ! Non à un personnel à deux vitesses"*

Le projet de règlement est devenu sans objet: quand bien même ces classes vont demeurer, les personnes qui sont colloquées dans celles-ci sont engagées au minimum de la classe 25. Les personnes en place, quant à elles, ont vu leur situation être modifiée dans ce sens avec effet au 1^{er} janvier 2008.

A terme toutefois, les classes 27 et 26 devraient disparaître dans le cadre du projet en cours relatif à une nouvelle rémunération au sein de la Commune de Lausanne.

La réponse apportée au projet de règlement Egli, pour succincte qu'elle soit, vaut également pour cette pétition. Pour le reste de la pétition, on relèvera que l'ajout au bas de l'échelle de deux classes supplémentaires est l'une des mesures d'économie adoptées sous l'égide de « Prestations 2004 ». Les rapporter serait rendre caduc l'exercice et la Municipalité ne le veut pas.

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 5 - Conditions de nomination :

Une faute d'impression doit être corrigée au 1^{er} alinéa : il est écrit en effet "les personnes majeures qui offres" (sic); il faut lire "qui offrent". Dont acte.

L'alinéa 2 a été totalement réécrit : tout candidat à un poste au sein de l'administration ne doit pas se plier à une visite médicale; seuls les métiers à risque y sont soumis; pour les autres, le candidat doit remplir et signer un questionnaire médical.

L'alinéa 3 demeure inchangé.

L'alinéa 4 demeure inchangé.

Ad article 33 - Eléments du traitement :

A l'alinéa 1^{er} lit. d) in fine, il est précisé que l'allocation de résidence n'est versée qu'aux seuls fonctionnaires "ayant leur domicile fiscal principal sur le territoire communal", cela pour éviter toute contestation par la suite.

Ad article 36 - c) traitement initial, augmentations ordinaires et déclassement :

Du 1^{er} janvier 2004 au 31 décembre 2008, les augmentations ordinaires ont été réduites de manière variable selon les classes de traitement.

Inscrite dans le temps, cette mesure d'économie doit disparaître au 1^{er} janvier 2009; l'alinéa 2 bis doit donc être abrogé.

Dans le droit fil, la prime de promotion, auparavant égale à une augmentation ordinaire et demi, avait également été réduite à une augmentation ordinaire. Il s'agit dès lors, à l'alinéa 3, de rétablir la règle antérieure.

Ad article 41 - Traitement partiel :

Jusqu'à récemment, l'allocation de résidence ou les allocations familiales étaient payées proportionnellement au taux d'activité. Dès le 1^{er} janvier 2008, les allocations familiales sont payées intégralement, quel que soit le taux d'activité, à une réserve près : le salaire annuel du bénéficiaire doit être égal ou supérieur à la moitié du montant annuel de la rente de vieillesse complète minimale de l'AVS, soit actuellement fr. 6'630.-.

Cette modification entraîne l'ajout à l'article 41 in fine des termes suivants : "Demeure réservée la législation sur les allocations familiales".

Ad article 45 - Droit au traitement b) en cas de maladie ou d'accident :

Dans le cadre de la réponse à la motion Dolivo, "mise à l'invalidité et assurance perte de gain maladie", il a été déjà fait amplement mention de ce qui est proposé à votre aval, soit de porter à deux ans le droit strict au traitement dès la deuxième année d'activité, ce qui est traduit dans le nouvel alinéa 1^{er} lit b) de cet article et, parallèlement, de porter à cinq ans au lieu de trois la période de référence; une durée moins longue n'est pas envisageable en effet car il se pourrait que le droit ne vienne jamais à échéance, mais qu'il se renouvelle indéfiniment.

Ad article 45 bis - Droit au traitement c) en cas de grossesse et d'adoption :

Les modifications apportées ne changent rien quant au fond. Il est simplement précisé que le mode de calcul de l'incapacité de travail durant cette période, difficile à exprimer dans un règlement, est arrêté par la Municipalité.

Et l'alinéa 4 nouveau précise qu'une maladie due à la grossesse qui excède le congé maternité n'est pas prise en compte non plus.

Enfin, pour éviter toute contestation, l'alinéa 6 nouveau mentionne que l'allocation maternité fédérale est acquise à la Commune.

Ad article 48 - f) prestations aux survivants :

Suite à l'introduction du partenariat enregistré par la loi fédérale du même nom, il s'avère nécessaire de mentionner, à côté du conjoint, « le partenaire enregistré »; c'est chose faite à l'alinéa 1^{er}.

Il est apparu nécessaire, dans un nouvel alinéa 3, de définir ce que l'on entend par traitement versé au conjoint survivant ou partenaire au sens de la loi.

Ad article 52 - Congés généraux :

Par souci de logique, les alinéas 3 et 4 ont été inversés, sans plus.

Ad article 53 - Congés généraux de brève durée :

A l'al. 1^{er} lit. a) et lit. b), il a été ajouté, outre le mariage, le concubinat et le partenariat enregistré tel que prévu par la loi.

Ad article 55 - Droit d'association :

Le sujet a déjà été évoqué plus haut dans la réponse au projet de règlement de M. Alain Hubler relatif aux droits syndicaux. La Municipalité n'entend pas introduire le principe de la négociation avec les associations du personnel, mais maintenir celui de la consultation, tout en l'élargissant.

Ad article 56 - Assistance et représentation en cas de contestation :

Un alinéa 2 a été ajouté qui traduit une décision municipale : poursuivi par un tiers pour des faits liés à sa fonction, un fonctionnaire peut se faire assister aux frais de la Commune par un mandataire professionnel.

Article 56 bis - Protection de la personnalité, lutte contre le harcèlement et gestion des conflits :

Cet article a déjà été adopté par le Conseil communal le 3 juin 2008 via le rapport-préavis relatif à la gestion des conflits¹¹. Il lui manquait toutefois un titre : cette lacune est comblée aujourd'hui.

Ad article 59 - c) description de poste et entretien de collaboration :

Actuellement, la possibilité d'être accompagné-e par le/la répondant-e en ressources humaines du service (RRH) existe déjà. A la demande du service, le coordinateur du réseau des RRH au service du personnel peut aussi accompagner un entretien de collaboration, afin de garantir son bon déroulement. Ces possibilités seront maintenues. En outre, la structure en charge de la gestion des conflits et de lutte contre le harcèlement, prévue dans le nouvel article 56bis RPAC voté par votre Conseil le 3 juin 2008, pourra être sollicitée pour accompagner des entretiens de collaboration lors de situations conflictuelles, dont la cellule a d'ores et déjà été saisie. Conformément à l'actuel article 56 al. 1 RPAC, le fonctionnaire peut se faire assister ou représenter, dans ses litiges avec la Commune, par un mandataire professionnel, un autre fonctionnaire communal ou un représentant d'association du personnel. Cette dernière disposition ne donne pas droit à l'assistance d'une telle personne dans le cadre des entretiens de collaboration ou d'autres entretiens informels entre supérieur et subordonné. Ces entretiens doivent rester des moments d'échanges fondés sur le dialogue entre le/la collaborateur/trice et sa hiérarchie. En revanche, ce droit à l'assistance existe lorsque le personnel se trouve dans des phases au terme desquelles ses droits et obligations risquent directement d'être affectés de façon significative (entretien de mise en demeure, selon article 71bis RPAC ; audition auprès du membre de la Municipalité précédant une proposition de licenciement, conformément à l'article 71ter RPAC ; déplacement au sens de l'article 18 RPAC, déclassé selon l'article 36 al.4 RPAC, etc.)

Ad article 62 - Gratification pour années de service :

Afin de lever toute ambiguïté, il est dit désormais, à l'alinéa 3, que le droit partiel à une telle gratification n'existe qu'en cas de retraite ou d'invalidité "totale". Par définition, en cas d'invalidité partielle, les rapports de travail se poursuivent.

Ad article 69 - Renvoi pour cause de suppression d'emploi :

Le sujet a déjà été évoqué plus haut dans la réponse à la motion Dolivo relative à l'indemnité de départ en cas de suppression de poste; il est traduit désormais dans les faits à l'alinéa 2 complété : le droit à l'indemnité est étendu aux personnes engagées par contrat de droit privé et l'indemnité est modulée selon les années de service et l'âge des intéressés.

Ad article 72bis – Résiliation des rapports de service à l'échéance du droit au traitement

Actuellement, cette disposition précise que la procédure prévue à l'article 71 n'est pas applicable. De fait, cette mention introduite en 2006 visait à ne pas devoir passer par l'audition et la commission paritaire. Suite aux modifications intervenues en cours de travaux parlementaires, il aurait fallu indiquer que les articles 71 à 71ter ne sont pas applicables et cette erreur doit être corrigée. Cela étant, depuis cette révision, la Municipalité a décidé que le fonctionnaire arrivant à l'échéance de son droit au traitement est entendu. Ainsi, le texte proposé dans la présente révision n'exclut pas l'audition par un-e représentant-e de la Municipalité, mais seulement la consultation préalable de la commission paritaire, celle-ci étant peu utile dès lors que la fin des rapports de service pour échéance du droit au traitement repose sur un pur calcul arithmétique.

Ad article 72ter – Reconversion

La formulation actuelle est trop rigide : il n'est pas obligatoire de licencier un-e fonctionnaire qui effectue une reconversion AI au sein de l'administration. Il faut donc laisser plus de latitude à l'administration, pour déterminer le régime (particulier) des personnes en reconversion.

¹¹ BCC 2007-2008, II, pp. 1018-1040

Ad article 75 - a) composition et organisation et 76 b) attributions :

Afin de faire face à toute situation, il est prévu que le/la président-e de la Commission ait également son/sa suppléant-e. Ce qui amène l'ajout à l'article 76 alinéa 5 où le/la suppléant-e a aussi été mentionné-e.

Ad article 77 – Voie de recours

Le Tribunal administratif est désormais intégré au Tribunal cantonal (cour de droit administratif et public). Par ailleurs, avec l'entrée en vigueur au premier janvier 2009 de la loi sur la procédure administrative, le délai pour recourir est de trente jours et non plus de vingt. Le texte proposé tient compte de ces modifications.

Ad article 80 - Employés permanents :

Il est précisé à l'alinéa 3, dans le droit fil de ce qui précède, que l'article 69 n'est plus exclu pour les personnes engagées par contrat de droit privé. En outre, il est procédé une légère précision dans les renvois.

6. Consultation des fédérations

S'agissant des modifications apportées au RPAC, la Municipalité est parvenue à trouver des consensus avec l'UEACL, l'UPSI, le SSP et l'AFPL.

Pour sa part, SUD s'oppose à la rédaction des art. 45 b, 55 et 59 c telle que proposée et refuse la réponse apportée au projet de règlement de Mme Egli, ainsi que celle apportée à la pétition "A travail égal, salaire égal ! Non à un personnel à deux vitesses". SUD aurait souhaité une suppression des classes de traitement 26 et 27 avant l'entrée en vigueur d'un nouveau système de rémunération. Sur ce point, la Municipalité a précisé que dans le système de rémunération actuel, les classes de traitement se chevauchent tant que les annuités ne présentent que quelques francs de différence entre ces classes.

7. 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 no 2009/32 de la Municipalité, du 1^{er} juillet 2009;

où le rapport de la Commission nommée pour examiner cette affaire;

considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour,

décide :

1. de prendre acte des déterminations de la Municipalité concernant le projet de règlement du 8 novembre 2005 déposé par M. Alain Hubler portant sur les « Droits syndicaux pour les employé-e-s de la Ville »;
2. de renoncer à adopter le projet de règlement de M. Hubler ;
3. d'adopter le contre-projet proposé par la Municipalité et, en conséquence, de modifier l'article 55 RPAC y relatif;
4. d'accepter la réponse au postulat de M. Jean-Michel Dolivo du 8 novembre 2006 intitulé « Demande de modification de l'article 72 bis – Mise à l'invalidité et assurance perte de gain maladie »;
5. d'accepter la réponse à la motion de M. Jean-Michel Dolivo du 23 janvier 2007 intitulée "Licenciement économique : égalité de traitement entre fonctionnaires de la Ville et personnes

engagées avec un contrat de droit privé - Droit à une indemnité tenant compte de la durée des rapports de travail et de l'âge";

6. de prendre acte des déterminations de la Municipalité concernant le projet de règlement du 5 décembre 2006 de Mme Andrea Egli « Pour de meilleurs salaires à l'embauche en Ville de Lausanne » et la pétition du Syndicat suisse des services publics, section de Lausanne, de SUD – Lausanne, de l'Union du personnel des SI et de l'Union des Employés de l'Administration Communale Lausanne « A travail égal, salaire égal ! Non à un personnel à deux vitesses »;
7. de renoncer à adopter le projet de règlement de Mme Egli;
8. de renoncer à répondre favorablement à la pétition « A travail égal, salaire égal ! Non à un personnel à deux vitesses »;
9. d'adopter la nouvelle teneur des articles 5, 33, 36, 41, 45, 45 bis, 48, 52, 53, 55, 56, 56 bis, 59, 62, 69, 72 bis, 72 ter, 75, 76, 77 et 80 du Règlement pour le personnel de l'administration communale selon détail ci-dessous :

Art. 5 – Conditions de nomination

- ¹ Peuvent être nommées en qualité de fonctionnaires les personnes majeures qui offrent toutes garanties de moralité et qui possèdent la formation correspondante aux exigences de la fonction.
- ² L'administration désigne à ses frais un médecin qui détermine, au moyen d'un questionnaire ou d'une visite médicale, si le candidat jouit d'une santé suffisante par rapport aux exigences de la fonction.
- ³ La Municipalité peut, au surplus, poser d'autres conditions quant aux aptitudes et à la préparation des candidats; elle peut aussi leur imposer un examen.
- ⁴ Les exigences légales liées à certaines fonctions sont réservées.

Art. 33 – Eléments du traitement

- ¹ Le traitement du fonctionnaire comprend :
 - a) le traitement de base;
 - b) les allocations complémentaires;
 - c) l'allocation spéciale sous la forme d'un treizième salaire prorata temporis;
 - d) l'allocation de résidence versée aux seuls fonctionnaires ayant leur domicile fiscal principal sur le territoire communal.
- ² La Municipalité adapte les traitements au coût de la vie le 1^{er} janvier de chaque année de manière à compenser le renchérissement. Une seule indexation intermédiaire a lieu en cours d'année si l'indice des prix, au plus tard celui du mois de septembre, dépasse d'au moins 2,5% celui des salaires. L'indexation intermédiaire est alors accordée dès le deuxième mois suivant celui dont l'indice des prix fait nouvelle référence. Dans cette mesure, la Municipalité est compétente pour modifier l'échelle des traitements figurant à l'article 34.
- ³ La Municipalité fixe le montant des allocations familiales et de l'allocation de résidence.

Art. 36 – c) traitement initial, augmentations ordinaires et déclassement

- ¹ La Municipalité fixe le traitement initial dans les limites des classes correspondant à la fonction en tenant compte de l'activité antérieure, des connaissances spéciales et de l'âge du candidat.
- ² Le maximum d'une classe sera atteint par des augmentations ordinaires représentant chacune le onzième de la différence entre le minimum et le maximum de chaque classe. Ces augmentations seront accordées au début de chaque année.
- ^{2bis} Abrogé.
- ³ En cas de promotion, le nouveau traitement sera au moins égal à l'ancien, majoré d'une et demi augmentation ordinaire de la nouvelle classe, jusqu'à concurrence du maximum de celle-ci.

⁴ 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.

Art. 41 – Traitement partiel

¹ Le fonctionnaire travaillant à temps partiel reçoit un traitement de base et des allocations proportionnelles à son taux d'activité.

² Demeure réservée la législation sur les allocations familiales.

Art. 45 - b) en cas de maladie ou d'accident

¹ En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident et jusqu'à la fin du mois au cours duquel est rendue une décision par l'assurance-invalidité ou l'assurance-accidents reconnaissant l'invalidité, le fonctionnaire a droit :

- a) à son traitement entier pendant deux mois d'absence au cours de la première année d'activité;
- b) à son traitement entier pendant vingt-quatre mois d'absence dès la deuxième année.

² Ces prestations sont toutefois diminuées de celles dont l'intéressé a bénéficié - le cas échéant - au cours de la période de cinq ans précédant immédiatement la nouvelle absence pour le même motif.

³ La période de référence de cinq ans est distincte pour chaque motif : maladie, accident professionnel, accident non professionnel.

⁴ La Municipalité peut toujours faire dépendre le droit au traitement d'un contrôle effectué par un médecin-conseil.

⁵ La Municipalité peut réduire les prestations de la Commune ou les supprimer :

- a) lorsque l'accident ou la maladie sont dus à une faute grave du fonctionnaire;
- b) lorsque l'accident non professionnel n'est pas couvert par l'assurance de la Commune.

La Commission paritaire peut être consultée préalablement.

⁶ En cas d'accident professionnel ou non professionnel, les prestations d'assurance pour incapacité temporaire de travail sont acquises à la Commune.

⁷ Lorsqu'un tiers est responsable de l'accident ou de la maladie, le fonctionnaire n'a droit à son traitement que dans la mesure où les dommages-intérêts pour incapacité de travail payés par le tiers n'atteignent pas la valeur des prestations dues par la Commune à forme des dispositions ci-dessus. La Municipalité peut exiger du fonctionnaire qu'il l'autorise à se subroger à lui afin d'agir contre le tiers en paiement des dommages-intérêts pour incapacité de travail.

⁸ Le fonctionnaire qui simultanément touche son traitement ou des prestations de l'AI ou dues en vertu de la LAA doit restituer ces dernières à la Commune, sous déduction des retenues et des frais éventuels qu'il a dû supporter personnellement. Toutefois, les allocations pour impotents et les allocations d'assistance lui sont acquises sans restriction.

⁹ Les dispositions du présent article s'appliquent par analogie au fonctionnaire qui interrompt ou reprend partiellement son activité.

¹⁰ Le Fonds de secours du personnel communal appelé à prendre en charge des frais médicaux non couverts par une assurance dans les cas dignes d'intérêt doit compter une fortune de Fr. 300'000.-- au moins.

Art. 45bis - c) en cas de grossesse et d'adoption

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

² Un mois au plus peut être pris en congé avant l'accouchement.

- ³ Sur la base d'un certificat médical, le congé maternité est prolongé d'un mois en cas d'allaitement.
- ⁴ Une incapacité de travail, due à la grossesse dûment attestée par un certificat médical, excédant la durée du congé maternité et, le cas échéant, du congé d'allaitement, n'entre pas dans le calcul de la période de référence de l'article 45 al. 2.
- ⁵ En cas de maladie ou d'accident durant le congé maternité et, le cas échéant, du congé d'allaitement, les modalités de calcul de l'incapacité de travail sont arrêtées par la Municipalité.
- ⁶ L'allocation maternité fédérale est acquise à la Commune dans la mesure où elle a été versée.
- ⁷ En cas d'adoption d'un enfant mineur, la fonctionnaire ou le fonctionnaire a droit à un congé de quatre mois. Si les deux parents adoptants sont fonctionnaires, un congé de quatre mois est accordé à l'un des deux et un congé de deux mois à l'autre.

Art. 48 - f) prestations aux survivants

- ¹ Lors du décès d'un fonctionnaire, le droit au traitement est prolongé d'un mois, respectivement de deux mois si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, si le défunt laisse un conjoint ou un partenaire enregistré au sens de la Loi fédérale sur le partenariat, ou des enfants de moins de 25 ans dont il avait la charge.
- ² Le droit aux pensions de survivants, pour autant qu'il existe, est différé jusqu'à l'extinction du droit au traitement.
- ³ Par traitement, il faut entendre le dernier traitement brut mensuel augmenté du 13^{ème} salaire prorata temporis et, le cas échéant, de l'allocation de résidence, des allocations familiales et du supplément selon l'article 38 RPAC, à l'exclusion de toute autre indemnité, sous déduction des cotisations sociales et celles à la Caisse de pensions.

Art. 52 – Congés généraux

- ¹ Sont jours fériés pour l'Administration communale: les 1^{er} et 2 janvier, Vendredi-Saint, le lundi de Pâques, le 1^{er} mai, l'Ascension et le vendredi qui suit, le lundi de Pentecôte, le 1^{er} août, le lundi du Jeûne fédéral et Noël.
- ² Les fonctionnaires ont congé ces jours-là, ainsi que le samedi et le dimanche. Ils ont également congé entre Noël et Nouvel An.
- ³ Les fonctionnaires qui assurent le service ces jours-là ont droit à un autre moment à des congés d'une durée déterminée conformément à l'article 15.
- ⁴ Sont réservées les dispositions spéciales qui régissent les équipes à rotation et les fonctionnaires soumis à un horaire spécial de travail.

Art. 53 – Congés spéciaux de brève durée

- ¹ Il est accordé un congé (jour de travail) sans compensation :
- a) de 5 jours en cas de mariage ou d'enregistrement de partenariat du fonctionnaire;
 - b) jusqu'à 3 jours en cas de décès d'un proche (père, mère, conjoint, concubin, partenaire enregistré au sens de la Loi fédérale sur le partenariat, enfants, grands-parents, frère, soeur et beaux-parents);
 - c) jusqu'à 3 jours pour assister en qualité de délégué aux assemblées des associations du personnel;
 - d) de 1 jour en cas de naissance d'un enfant;
 - e) de 1 jour lorsque le fonctionnaire change d'appartement;
 - f) de 1 jour pour prendre part à une inspection d'arme;
 - g) de la durée nécessaire pour exercer les fonctions obligatoires de juré ou de membre d'un bureau électoral, comparaître devant un juge en qualité de témoin, effectuer un service de pompier en cas de sinistre au sein du bataillon lausannois ou assister aux obsèques d'un fonctionnaire communal;

- h) de la durée nécessaire pour participer à des cours professionnels ou des cours de formation syndicale, à la demande des associations du personnel;
- i) ensuite de la naissance d'un enfant, le fonctionnaire qui en est le père a droit à un congé paternité supplémentaire de cinq jours.

² D'autres congés de brève durée peuvent être accordés par les directions pour affaires de famille et par la Municipalité pour d'autres motifs, tels que concours, fêtes de musique ou de gymnastique, etc.; la Municipalité peut décider la compensation de ces congés par des heures de travail supplémentaires ou par déduction sur les vacances; à défaut, le traitement est réduit proportionnellement à la durée de l'absence.

Art. 55 – Droit d'association

- ¹ La Municipalité consulte régulièrement les syndicats et associations du personnel qu'elle a dûment reconnus sur des sujets d'intérêt général intéressant l'ensemble du personnel.
- ² Elle les associe aux projets de modifications du présent règlement et de certaines instructions administratives importantes.
- ³ Elle leur octroie des moyens leur permettant d'atteindre leurs buts sous forme notamment de décharges et de moyens d'information et de locaux.
- ⁴ Elle veille à ce que les employé-e-s de la Commune et leurs représentants syndicaux et associatifs bénéficient d'une protection adéquate contre les actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale.

Art. 56 – Assistance et représentation en cas de contestation

- ¹ Sous réserve des lois cantonales sur la représentation et l'assistance des parties en justice, le fonctionnaire peut se faire assister ou représenter, dans ses litiges avec la Commune, par un mandataire professionnel, un autre fonctionnaire communal ou un représentant d'association du personnel.
- ² Le fonctionnaire poursuivi en justice par un tiers pour des faits en rapport avec sa fonction est assisté d'un mandataire professionnel aux frais de la Commune.

Art. 56bis – Protection de la personnalité, lutte contre le harcèlement et les conflits

- ¹ La Municipalité prend toutes les mesures utiles afin de protéger la personnalité et la santé physique et psychique des fonctionnaires et autres employé-e-s dans le cadre de leur travail. Elle veille notamment à ce qu'elles/ils ne soient pas harcelé-e-s sexuellement.
- ² A cet effet, elle édicte des dispositions réglementaires pour prévenir et faire cesser toutes situations de conflits et tout harcèlement psychologique et sexuel. Une structure indépendante est mise sur pied à cette fin, compétente notamment pour décider, après avoir consulté la Municipalité, de l'ouverture d'une enquête en cas de problèmes graves ou qui risquent de le devenir.
- ³ La Municipalité peut décider d'ouvrir d'office une enquête.
- ⁴ La Municipalité sanctionne les personnes ayant commis des atteintes à la personnalité ou à la santé physique ou psychique d'autres collaborateurs ou collaboratrices et prend toutes les mesures nécessaires à résoudre les problèmes.

Art. 59 – c) description de poste et entretien de collaboration

- ¹ 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.
- ² L'évaluation des prestations du fonctionnaire est réalisée annuellement lors d'un entretien de collaboration.
- ³ Il peut se faire accompagner par un membre de la structure en charge de la gestion des conflits telle que prévue à l'article 56bis, lorsque celle-ci a été saisie.

Art. 62 – Gratifications pour années de service

- ¹ Après vingt ans de service dans l'administration communale, puis tous les cinq ans, le fonctionnaire reçoit une gratification sous la forme d'un congé de quatre semaines, à raison d'une semaine par année.
- ² Abrogé
- ³ Le fonctionnaire qui, ensuite d'invalidité totale ou de retraite, quitte l'administration communale entre deux gratifications pour ancienneté a droit au même congé, prorata temporis.

Art. 69 – Renvoi pour cause de suppression d'emploi

- ¹ Lorsqu'un poste ou une fonction est supprimé, un autre poste est, dans la mesure du possible, offert à l'intéressé avec garantie de l'ancien traitement. Le cas échéant, il a priorité sur les autres postulants.
- ² S'il n'est pas possible de trouver dans l'administration un autre poste ou si l'intéressé refuse le poste offert, il est licencié moyennant un préavis donné au moins six mois à l'avance pour la fin d'un mois. Dans ce cas, la personne, excepté les auxiliaires, a droit à une indemnité égale à :
 - trois mois de traitement si les rapports de travail ont duré moins de cinq ans révolus;
 - cinq mois si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, mais moins de huit ans révolus;
 - six mois au-delà.

En outre, il est alloué une indemnité supplémentaire égale à deux mois de salaire dès 50 ans révolus, de six mois dès 55 ans révolus avant l'échéance du délai de résiliation du contrat.

Art. 72bis – Résiliation des rapports de service à l'échéance du droit au traitement

- ¹ Les rapports de service du fonctionnaire sont résiliés à l'échéance du droit au traitement selon l'article 45. La commission paritaire n'est pas consultée.
- ² Le fonctionnaire qui n'est plus à même d'occuper la fonction pour laquelle il a été nommé peut être déplacé dans une autre en rapport avec ses capacités. Le traitement est celui de la nouvelle fonction.

Art. 72ter – Reconversion

- ¹ Les rapports de service du fonctionnaire au bénéfice d'une reconversion sont résiliés si celle-ci est effectuée hors de l'administration. Dans les autres cas, il reçoit un traitement fixé en fonction de l'activité déployée durant la reconversion.
- ² Si possible, une fonction correspondant à ses nouvelles capacités lui est proposée à l'échéance de la reconversion.

Art. 75 - a) composition et organisation

- ¹ Il est constitué une Commission paritaire, à caractère consultatif, composée d'un président, de son suppléant, de quatre membres et de quatre suppléants nommés au début de la législature, pour la durée de celle-ci.
- ² Deux membres et deux suppléants sont désignés par la Municipalité. Les deux autres membres et les deux autres suppléants sont élus par le personnel au scrutin secret, selon une procédure qu'arrêtera la Municipalité en assurant la représentation des organisations les plus importantes du personnel.
- ³ La Commission paritaire se donne un président et un suppléant pris en dehors d'elle. La Municipalité peut lui adjoindre un fonctionnaire en qualité de secrétaire. La composition de la Commission paritaire est portée à la connaissance de tout le personnel.
- ⁴ La Commission paritaire fixe par règlement sa manière de procéder.

Art. 76 - b) attributions

- ¹ La Commission paritaire est consultée :

- a) dans les cas d'espèce prévus par le présent règlement;
- b) sur toute contestation de principe relative à l'interprétation du présent règlement;
- c) sur toutes autres questions que la Municipalité décide de lui soumettre à propos de la situation des fonctionnaires communaux.

² Elle cherche, en outre, à aplanir les conflits collectifs qui pourraient surgir entre la Commune et ses fonctionnaires. En cas de désaccord, les fonctionnaires doivent s'adresser à elle.

³ La Commission paritaire est saisie des affaires de sa compétence soit par la Municipalité, soit par un fonctionnaire, soit par une association du personnel.

⁴ Elle reçoit tous les renseignements prévus à l'article 25 et recueille toute information complémentaire nécessaire à l'appréciation du cas.

⁵ Elle est convoquée par son président ou son suppléant.

Art. 77 – Voie de recours

Toute décision prise par la Municipalité concernant la situation d'un fonctionnaire peut faire l'objet d'un recours au Tribunal cantonal dans les trente jours dès la communication de la décision, conformément à l'article 95 de la Loi sur la procédure administrative.

Art. 80 – Employés permanents

¹ La Municipalité peut engager des employés par contrat écrit de droit privé lorsqu'ils ne remplissent pas les conditions pour être nommés en qualité de fonctionnaire.

² Ces employés sont soumis aux dispositions du Code des obligations sur le contrat de travail ainsi qu'aux dispositions de droit public sur le travail.

³ En outre, les chapitres suivants du Règlement pour le personnel de l'administration communale leur sont applicables par analogie : chapitres II (à l'exception de l'article 5, alinéa 1, et de l'article 8), III, V, VI, VII, VIII (à l'exception des articles 71 à 72, les articles 71bis et 71ter s'appliquant par analogie), IX (article 74 uniquement), X (article 80) et XI.

10. 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 :
Philippe Meystre