

Message N° 2025/75 du Conseil communal au Conseil général  
du 13 mai 2025

## Règlement sur le personnel communal

---

Le Conseil communal soumet pour approbation au Conseil général le Message N°2025/75 relatif à l'objet cité en titre.

### 1. Introduction

Le Conseil communal a entrepris la refonte du règlement du personnel, dont la dernière version avait été approuvée par l'Assemblée communale le 12 décembre 2012, puis validée par la Direction des institutions, de l'agriculture et des forêts le 18 janvier 2013. Cette révision s'est imposée afin d'adapter le règlement aux nouvelles exigences de la réglementation fédérale ainsi qu'à la législation cantonale en vigueur.

Dans le cadre de ces travaux, le Conseil communal a mandaté un groupe de travail chargé d'élaborer un projet de règlement. Composé de M Jean-Pierre Corpataux, Syndic, Mme Katuscia Sansonnens-Cherubini, Vice-Syndique, et M. Nicolas Wolleb, Secrétaire communal, ce groupe s'est appuyé sur le règlement type de l'Association des Communes fribourgeoises et sur les dispositions de l'État de Fribourg comme base de réflexion afin de proposer un texte adapté aux besoins de la Commune.

### 2. Travaux préparatoires

Le groupe de travail s'est réuni à trois reprises avant de présenter son projet de règlement au Conseil communal lors de sa séance du 27 janvier 2024. Ce dernier a apporté des modifications et pris des décisions concernant son application. Il a également été décidé de soumettre le projet en consultation auprès de l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices de la Commune.

La prise de position des collaborateurs et collaboratrices a été analysée par le groupe de travail, puis présentée au Conseil communal le 16 septembre 2024. Par la suite, le règlement a été soumis à un examen préalable par les services de l'État de Fribourg, qui ont émis un préavis favorable, sous réserve de quelques corrections mineures et d'ajustements nécessaires pour assurer la conformité avec la législation fédérale et cantonale. Les services de l'État ont également recommandé l'élaboration d'un règlement d'exécution, relevant de la compétence du Conseil communal, afin de préciser certains points.

Sur cette base, le Conseil communal a adopté le règlement sur le personnel communal et l'a soumis le 31 janvier 2025 aux différents groupes du Conseil général en vue de son approbation lors de la séance du 13 mai 2025 avec un délai de réponse au 13 mars 2025.



### 3. Rectification

Le Conseil communal a procédé à une rectification dans le projet de Règlement du personnel communal qui a été adressé aux groupes politiques, concernant la durée de la période probatoire. En conséquence, l'article 12 a été modifié comme suit :

*Art. 12 Période probatoire*

*modifié :*

<sup>1</sup> *La période probatoire est de trois mois. Elle peut être fixée par le Conseil communal à six mois pour certaines fonctions. La période probatoire définie figure dans le contrat de travail.*

### 4. Préavis des Groupes du Conseil général

- **Retour du Groupe ecAS reçu le 11 mars 2025**

Le groupe ecAS approuve le projet de règlement du personnel communal soumis en consultation. L'ecAS relève cependant que les dispositions prévues à l'art. 23 al. 2 de ce règlement et indiquant que « *Dans des cas exceptionnels et pour des motifs pertinents d'intérêt public, le Conseil communal peut exiger du ou de la démissionnaire qu'il ou elle reste en fonction jusqu'à l'entrée en fonction d'un-e remplaçant-e qualifié-e, mais au maximum pendant six mois* » sont peu courantes, voire inhabituelles. L'application de cet article devrait être soigneusement encadrée pour éviter tout préjudice à l'endroit d'un employé ayant trouvé du travail auprès d'un nouvel employeur.

⇒ Position du Conseil communal : Le Conseil communal a pris note de cette question. Il précise que cette condition doit figurer dans le contrat de travail du collaborateur ou de la collaboratrice, conformément aux directives du règlement type.

- **Retour du Groupe AdN reçu le 13 mars 2025**

Le groupe AdN a lu avec beaucoup d'attention le règlement du personnel que vous nous avez soumis. Le règlement du personnel constitue un document essentiel pour garantir un environnement de travail sain, inclusif et motivant. Cependant, plusieurs points mériteraient d'être approfondis ou ajustés afin de renforcer l'attractivité de la Commune en tant qu'employeur et d'assurer une gestion optimale des ressources humaines et des relations professionnelles. Voici des propositions concrètes que nous nous permettons de vous soumettre :

1. Gestion des conflits et protection contre le mobbing/harcèlement : Pour instaurer un climat de travail serein, il est crucial de mettre en place une procédure claire et accessible ainsi que des interlocuteurs externes pour gérer les conflits internes et les plaintes liées au harcèlement psychologique ou sexuel et à une atteinte de l'intégrité personnelle.

⇒ Position du Conseil communal : Le Conseil communal répond à cette proposition en y ajoutant à l'article 57, l'alinéa 3 suivant :

Le Conseil communal met en place une structure et des procédures destinées à prévenir et à lutter contre toutes les formes de comportements abusifs et de harcèlement susceptibles de nuire à la personnalité du personnel communal, que son statut soit régi par le droit public ou le droit privé. A cet effet, il édicte une directive interne qui institue notamment une personne de confiance.



2. Promotion de la diversité et de l'inclusion : Ajouter une phrase/une section concernant la promotion de la diversité et de l'inclusion. Cela renforce l'aspect de non-discrimination déjà évoqué dans la version actuelle du document.

⇒ Position du Conseil communal : Pas de modification dans le règlement. Le Conseil communal précise que, même si cet article ne mentionne pas explicitement la position de la Commune, les principes constitutionnels doivent être respectés, même si le règlement n'en fait pas état.

3. Formation continue et développement professionnel : Bien que la formation professionnelle soit mentionnée dans le règlement actuel, il serait bénéfique d'élargir cette section en donnant plus de détails sur les opportunités de développement professionnel et les attentes en matière de formation continue.

⇒ Position du Conseil communal : Pas de modification dans le règlement. Le Conseil communal répond de la façon suivante à cette proposition : Les formations professionnelles sont accessibles à l'ensemble du personnel et un budget annuel est prévu à cet effet. Si une formation spécifique de longue durée doit être suivie, elle est ajoutée au budget moyennant une convention de formation. De plus, en cas de manquements, le Conseil communal peut proposer au collaborateur ou à la collaboratrice de suivre une formation spécifique. Par ailleurs, l'article 81 de la Loi sur les communes précise que la formation et le perfectionnement du personnel communal relèvent à la fois du collaborateur ou de la collaboratrice et du Conseil communal.

4. Évaluation des performances : Pour rendre les évaluations annuelles plus transparentes et constructives, il serait pertinent de définir des processus et des critères d'évaluation des performances.

⇒ Position du Conseil communal : Pas de modification dans le règlement. Les entretiens annuels sont soumis à l'ensemble du personnel. Ils prennent en compte l'état de la situation de l'année précédente ainsi que les objectifs à fixer pour l'année suivante. Une grille d'évaluation existe déjà dans le document d'évaluation utilisé. Les entretiens s'effectuent en étroite collaboration entre le Conseil communal, le responsable du secteur et le collaborateur ou la collaboratrice. Le Conseil communal ne souhaite pas figer le processus dans un règlement, mais l'adapter en fonction des besoins avec l'ensemble des acteurs concernés.

5. Télétravail : Le télétravail étant devenu une composante clé du monde professionnel moderne, il est impératif d'intégrer des directives spécifiques dans le règlement.

⇒ Position du Conseil communal : Le Conseil communal répond à cette proposition en y ajoutant un nouvel article, dans le règlement d'exécution du règlement du personnel, comme suit :

## VI Télétravail

### Art. 17 Télétravail

Le collaborateur ou la collaboratrice peut, si les circonstances le justifient et que les spécificités de la fonction le permettent, travailler de manière ponctuelle, au maximum une journée par semaine en télétravail. L'accord du Conseil communal est requis. Toutefois, le télétravail ne doit en aucun cas perturber la bonne marche de l'Administration et de ses activités. Le Conseil communal se réserve le droit de suspendre ou d'annuler à tout moment le télétravail.

Il convient également de noter qu'actuellement chaque contrat de travail prévoit déjà la possibilité d'effectuer du télétravail, sous réserve d'un accord entre les parties.



6. Professionnalisation des RH : Afin d'optimiser les processus RH, notamment au niveau du recrutement, de la gestion du temps de travail et de la gestion de conflit, la Commune pourrait avoir recours à une organisation externe experte dans ces domaines (loyco, pôle confiance INFRI, etc.).

⇒ Position du Conseil communal : Le Conseil communal prend acte de cette remarque. Pour l'instant, il n'a pas l'intention de mandater une société externe pour gérer le domaine des RH. Néanmoins, cette possibilité pourrait être analysée dans le cadre de futurs recrutements mais en respectant une limite budgétaire acceptable.

- **Retour du Groupe GSO reçu le 31 mars 2025**

En préambule, nous tenons à souligner la bonne qualité de ces règlements. Nous relevons cependant deux manques, qui nous paraissent importants pour les collaborateurs-trices :

1. Aucune référence n'est faite pour la prise en charge d'une partie des frais de crèches reconnues (10-20%).

⇒ Position du Conseil communal : Le Conseil communal prend acte de cette proposition. Le Conseil communal n'entre pas en matière sur cette proposition vu les coûts que celle-ci pourrait engendrer.

2. En outre, il serait judicieux de favoriser l'instauration d'une médiation en cas de conflit entre un-e membre du personnel et le CC. Le CC ne peut être à la fois juge et partie.

⇒ Position du Conseil communal : Le Conseil communal a ajouté l'alinéa 3 à l'article 57 du règlement sur le personnel communal, en complément à la proposition du Groupe AdN comme suit :

Le Conseil communal met en place une structure et des procédures destinées à prévenir et à lutter contre toutes les formes de comportements abusifs et de harcèlement susceptibles de nuire à la personnalité du personnel communal, que son statut soit régi par le droit public ou le droit privé. A cet effet, il édicte une directive interne qui institue notamment une personne de confiance.

De plus, le règlement est soumis la Loi sur les communes, et la Préfecture est l'autorité de surveillance et elle intervient en cas de conflit.

Les autres observations sont présentées par règlement et par article. Les articles non mentionnés n'ont pas soulevé de remarques particulières.

#### Règlement du personnel communal :

3. Art. 12 Période probatoire

al. 1 : une période probatoire de six mois s'applique en général pour une fonction de cadre. Pour un-e simple collaborateur-trice, une période de trois mois devrait être suffisante.

⇒ Position du Conseil communal : Le Conseil communal a déjà rectifié cet article, en le modifiant comme suit :

<sup>1.</sup> La période probatoire est de trois mois. Elle peut être fixée par le Conseil communal à six mois pour certaines fonctions. La période probatoire définie figure dans le contrat de travail.



al. 5 : renoncer à une période probatoire peut être dangereux, surtout si l'on croit connaître la personne... Ainsi, nous proposons de supprimer la fin du paragraphe « , ou lorsque le collaborateur ou la collaboratrice a déjà exercé antérieurement la fonction concernée, ou encore lorsque les prestations, le comportement et les aptitudes sont comparables à celles d'une personne expérimentée » et de ne garder que « ... pour les contrats de durée déterminée. »

⇒ Position du Conseil communal : Le Conseil communal accepte cette proposition. La fin du paragraphe sera supprimée.

#### 4. Art. 34 Retraite anticipée – volontaire

al. 3 : il y a répétition du mot « dans » : « ... fixées dans le règlement d'exécution »

⇒ Position du Conseil communal : La correction a été apportée.

#### 5. Art. 35 Retraite anticipée – en cas d'insuffisance professionnelle

Nous considérons cet article comme inutile : soit le-la collaborateur-trice répond aux exigences de son poste, soit le CC doit suivre la procédure ordinaire pour un éventuel futur licenciement. En supprimant cet article, tout licenciement déguisé sera évité.

⇒ Position du Conseil communal : Cet article a été repris du règlement type de l'Etat de Fribourg, et le Conseil communal maintient sa décision de le conserver.

#### 6. Art. 43 Respect des règles de sécurité

al. 2 : le terme « s'abstenir » est sujet à interprétation et devrait être clarifié : interdiction ou possibilité?

⇒ Position du Conseil communal : Cet article a été repris du règlement type de l'Etat de Fribourg, et le Conseil communal maintient sa décision de le conserver.

#### 7. Art. 53 Mandats dans la sociétés, fondations et établissements

Remplacer dans le titre de l'article « ... dans la société ... » par « ... dans des sociétés ... »

⇒ Position du Conseil communal : La correction a été apportée.

#### 8. Art. 74 Jours fériés et chômés

al. 1, lettre a : l'ordre chronologique des événements n'est pas correct : l'Assomption a lieu après le 1er août

⇒ Position du Conseil communal : La correction a été apportée.

#### 9. Art. 76 Congé pour l'autre parent

al. 1 : supprimer le point après le numéro d'alinéa. Le congé parental pourrait être un peu plus long (4 semaines) que le strict minimum prévu de 3 semaines.

⇒ Position du Conseil communal : La correction orthographique a été apportée. De plus, le Conseil communal prend acte de la proposition visant à porter le congé parental de 3 à 4 semaines. Ce point a été débattu au sein du Conseil communal qui maintient sa décision de conserver la durée actuelle de 3 semaines.

al. 2 : remplacer « ... congé de paternité. » par « ... congé parental. »

⇒ Position du Conseil communal : La correction a été apportée.

#### 10. Art. 80 Congés spéciaux de brève durée

al. 1, lettre g et h : les durées de ces 2 points semblent incohérentes : 5 jours par an pour un enfant est beaucoup trop court et devrait être au minimum égale au 3 jours par cas et 10 jours par an de la lettre h). En l'état, il est considéré plus difficile de s'occuper de ses propres parents que de ses propres enfants.

⇒ Position du Conseil communal : Le Conseil communal prend acte de la proposition et l'accepte. La lettre g est modifiée comme suit : g) maladie ou accident d'un enfant : le temps nécessaire, mais maximum 3 jours par cas et 10 jours au total par an.



#### 11. Art. 95 Prévoyance professionnelle

Il est regrettable que le pont LPP ait été totalement supprimé alors que le CC est au bénéfice d'une LPP depuis cette législature. Vu la situation actuelle, il aurait pu subir quelques adaptations et ne pas être totalement supprimé.

- ⇒ Position du Conseil communal : Le Conseil communal prend acte de cette remarque. Il relève qu'une avance AVS (et non un pont LPP) est bien prévue dans le règlement d'exécution du règlement sur le personnel communal.

#### 12. Art. 11 Entrée en vigueur

Ce dernier article du règlement a le numéro 111 et non pas 11.

- ⇒ Position du Conseil communal : La correction a été apportée.

#### Règlement d'exécution du personnel communal :

13. La liste des articles cités comme base du Règlement d'exécution devrait être vérifiée, car elle semble incomplète (Art. 56, par exemple qui est pourtant cité dans le texte) et/ou incohérente (110 Référendum ?)

- ⇒ Position du Conseil communal : Afin d'éviter toute erreur de reprise et en cas de modification, il sera mentionné en titre « Vu le règlement du personnel communal daté du « date ». La mention de l'art. 56 à l'al. 2 de l'art. 3 est donc supprimée.

#### 14. Article 1 Fondement juridique

Pour des questions de forme « Article 1 ... » devrait être remplacé par « Art. 1 ... ». La référence à l'article « 109 Abrogation » du Règlement du personnel communal semble inappropriée ici. Il doit s'agir plutôt de l'article « 108 Autres documents »

- ⇒ Position du Conseil communal : La correction a été apportée.

#### 15. Art. 7 Montant de l'indemnité (subsistance et logement)

Indiquer un montant fixe dans le règlement amène une révision obligatoire en cas de réévaluation de ces montants. Il serait préférable de regrouper l'ensemble des montants fixes des indemnités dans un tableau en annexe du règlement d'exécution, afin de garder le règlement aussi général que possible. Ce principe semble bien fonctionner pour le Règlement du Conseil général.

- ⇒ Position du Conseil communal : À la différence du règlement d'organisation du Conseil général, le règlement d'exécution du règlement du personnel communal relève de la compétence de l'Exécutif. En cas de modification, il n'a pas besoin d'être soumis au vote du législatif. Il peut simplement être modifié à tout moment lors d'une séance du Conseil communal. Aucune modification ne sera apportée.

#### 16. Art. 13 Montant de l'indemnités

Supprimer le « s » à « indemnités » dans le titre de l'article.

- ⇒ Position du Conseil communal : La correction a été apportée.

al 4 : cette indemnité peut être modifiée en tout temps par le Conseil communal, ce qui ne semble pas le cas des autres montants du Règlement d'exécution. Les règles de réévaluation applicables ne sont pas claires. En mettant tous les montants en annexe, il est aussi plus facile de clarifier les règles de réévaluation

- ⇒ Position du Conseil communal : La phrase « Cette indemnité peut être modifiée en tout temps par le Conseil communal » sera supprimée. En effet, en cas de réévaluation de la situation, le règlement d'exécution pourra être adapté par le Conseil communal si nécessaire.



17. Art. 17 Retraite anticipée – en cas d’insuffisance professionnelle

al. 2 : En cas de suppression de l’article 35 du règlement du personnel communal, cet alinéa n’est plus utile et devrait être supprimé.

⇒ Position du Conseil communal : Puisque le Conseil communal maintient l’art. 35 du Règlement sur le personnel communal, l’art. 17 du règlement d’exécution qui en découle est donc légitime.

- **Retour du Groupe AveN**

A la rédaction de ce message, le Conseil communal n’a pas reçu de proposition, ni de remarque du Groupe AveN.

## 5. Conclusion

Le Conseil communal remercie le personnel communal et les groupes politiques qui se sont exprimés sur ce règlement communal.

Le Conseil communal invite le Conseil général à approuver ce règlement sur le personnel communal tel que présenté et qui tient compte des remarques et des propositions des Groupes politiques et du personnel communal qui ont été retenues par le Conseil communal.

Le règlement d’exécution qui relève de la compétence du Conseil communal sera également adapté en tenant compte des diverses remarques et propositions retenues.

Pour rappel, cette décision est soumise au Référendum facultatif.

Message validé par le Conseil communal lors de sa séance du 14 avril 2025.

Le Conseil communal de Neyruz FR