

**2016-2021**  
**Procès-verbal n° 25a de la séance ordinaire du Conseil général**  
**du lundi 30 septembre 2019, salle du Grand Conseil, Fribourg**

**Présidence: M. Blaise Fasel**

**Ouverture de la séance**

La séance est ouverte à 19.33 heures.

Présence de 69/80 Conseillers généraux et de 5/5 Conseillers communaux.

Excusés (11): Mme et MM. Gilles Bourgarel, Christophe Giller, Michaël Li Rosi, Pierre Marchioni, Mathieu Maridor (Secrétaire de Ville adjoint), Florian Müller, David Papaux, Jean-Frédéric Python, Francesco Ragusa, Eleonora Schneuwly-Aschwanden, Nicolas Stevan et José Uldry.

Absent: (-)

Scrutateurs: Mme et MM. Caroline Chopard, Bernard Dupré, Jean-Noël Gex, Alain Maeder, François Miche et Mario Parpan.

Secrétariat: Mmes Anne Banateanu, Ingrid Buntschu, Nathalie Defferrard Crausaz (Secrétaire suppléante en remplacement de M. Mathieu Maridor) et Nathalie Marvardi-Bürgy.

Assistance technique: M. Dominique Vidmer.

**Le Président.** M. le Syndic, Mmes les Conseillères communales, MM. les Conseillers communaux, Mme la Vice-Présidente, chers/ères collègues, j'ai le plaisir de vous saluer et d'ouvrir cette 24<sup>ème</sup> séance ordinaire. Je salue également les membres de l'administration communale, les visiteurs sur la tribune, ainsi que les représentants de la presse.

Je constate que la convocation du 9 septembre 2019, contenant l'ordre du jour de la séance de ce jour et des deux séances de relevée vous est parvenue dans les délais légal et réglementaire. Conformément à l'article 38 alinéa 4 LCo, l'ordre du jour a été publié dans la Feuille officielle. Toutefois vous avez reçu un second document daté du 16 septembre 2019, qui rectifiait l'erreur qui s'était glissée dans la proposition n° 13 et qui affichait une liste d'auteur-e-s erronée. Toutes nos excuses.

Avez-vous des remarques d'ordre formel à exprimer quant à cet ordre du jour?

Je constate que ce n'est pas le cas, l'ordre du jour est ainsi approuvé.

L'ordre du jour suivant vous est proposé:

1. Communications du Président;
2. Approbation des procès-verbaux n° 24a et b de la séance du Conseil général des 2 et 3 juillet 2019;
3. Election d'un membre de la Commission financière en remplacement de M. Christophe Bettin;
4. Election d'un membre de la Commission financière en remplacement de Mme Corinne Margalhan-Ferrat;
5. Election d'un membre de la Commission financière en remplacement de Mme Caroline Ayer;
6. Révision du règlement du personnel de la Ville de Fribourg – Message n° 45;  
Rapport de la Commission spéciale  
Rapport de la Commission financière  
Représentant du Conseil communal: M. Thierry Steiert, Syndic
7. Modification de l'article 3 et introduction d'un article 10bis dans le règlement sur les émoluments administratifs en matière d'aménagement du territoire et de constructions du 23 février 2015 – Message n° 46;  
Rapport de la Commission financière  
Représentante du Conseil communal: Mme Andrea Burgener Woeffray, Directrice de l'Edilité
8. Rapport final du Conseil communal au sujet du postulat n° 61 de MM. François Miche et Guy-Noël Jelk (PS) lui demandant d'étudier les conditions-cadres à réunir et les mesures nécessaires à mettre en place en vue de l'ouverture d'une auberge de jeunesse en ville de Fribourg;
9. Rapport final du Conseil communal au sujet du postulat n° 62 de Mme et M. Jean-Noël Gex et Océane Gex (PLR) lui demandant un projet pour réaliser une passerelle entre les Grandes-Rames et le terrain de l'ancienne usine à gaz;
10. Rapport final du Conseil communal au sujet du postulat n° 82 de MM. François Miche (PS), Daniel Gander (UDC), Maurice Page et Mario Parpan (CG-PCS) lui demandant d'étudier la faisabilité d'installer des fontaines à eau sur réseau aux endroits à fort passage;
11. Rapport final du Conseil communal au sujet du postulat n° 85 de MM. Oliver Collaud (Verts), Marc Vonlanthen et Matthieu Loup (PS) lui demandant d'étudier un concept de politique énergétique favorisant et soutenant les initiatives et coopératives en matière d'efficacité énergétique et de développement des énergies renouvelables;
12. Rapport final du Conseil communal au sujet du postulat n° 103 de MM. Vincenzo Abate (Verts) et Alexandre Sacerdoti (PDC/PVL) lui demandant une mise à disposition des vignettes de stationnement prolongé pour tous les exposants des marchés hebdomadaires;

13. Décision quant à la transmission

- de la proposition:

- n° 13 de Mme et MM. Océane Gex, David Krienbühl (PLR), Simon Murith (PDC/PVL), Maurice Page (CG-PCS) et Pascal Wicht (UDC) demandant la suppression des rentes à vie des membres du Conseil communal;

- des postulats:

- n° 115 de Mme Marie-Claire Rey-Baeriswyl (CG-PCS) demandant au Conseil communal de préciser sa politique de transformation numérique des services communaux, notamment par rapport aux publics précaires;
- n° 116 de M. Jean-Frédéric Python (PDC/PVL) demandant au Conseil communal de trouver une nouvelle affectation pour la prison centrale de Fribourg;
- n° 117 de M. Jean-Frédéric Python (PDC/PVL) demandant au Conseil communal d'étudier la possibilité d'augmenter les places de stationnement pour les deux-roues motorisés sur le territoire de la commune;
- n° 118 de Mme et M. Mario Parpan et Marie-Claire Rey-Baeriswyl (CG-PCS) demandant au Conseil communal d'étudier la possibilité de favoriser le bilinguisme et le plurilinguisme dans les programmes des centres de quartiers;
- n° 119 de Mmes et MM. Anne Casabene-Thévoz (PS), Julien Vuilleumier (Verts), Marine Jordan, Lise-Marie Graden, Elias Moussa (PS), Oliver Collaud, Fabienne Menétrey, Monica Mendez (Verts) et Marc Vonlanthen (PS) demandant au Conseil communal d'étudier la possibilité de mettre en place un suivi de la décision de mise à disposition par la commune d'un abonnement de bus pour tous les enfants scolarisés en ville de Fribourg;
- n° 120 de Mme et MM. Christoph Allenspach (PS), Caroline Chopard (Verts) et Marc Vonlanthen (PS) demandant au Conseil communal d'étudier la possibilité de mettre en place des mesures pour canaliser la livraison par camions;
- n° 121 de MM. Raphaël Casazza et David Aebischer (PLR) demandant au Conseil communal d'étudier la possibilité d'adapter les horaires des guichets et services de l'administration communale aux habitudes des citoyens-contribuables;
- n° 122 de M. Bernhard Altermatt (PDC/PVL) demandant au Conseil communal d'étudier la mesure dans laquelle la Ville de Fribourg peut anticiper et lancer les mesures précises développées dans le cadre de la Stratégie énergétique 2050 du Conseil fédéral;
- n° 123 de M. Claudio Rugo (PA) demandant au Conseil communal, en concomitance avec la société des Bains de la Motta, d'étudier la possibilité de réaliser une fosse à plongeon indépendante;

14. Réponses aux questions:

- n° 114 de M. Christophe Giller (UDC) relative au développement de logements d'utilité publique et d'une vie sociale et solidaire dans le quartier de blueFACTORY;
- n° 115 de M. Oliver Collaud (Verts) relative au calcul de la perte sur le rendement attendu des logements d'utilité publique dans le quartier de blueFACTORY;

- n° 121 de M. Alexandre Sacerdoti (PDC/PVL) relative au maintien du bureau de poste dans le quartier du Bourg;
- n° 126 de M. Daniel Gander (UDC) relative à la modernisation de la STEP et au traitement des micropolluants;
- n° 127 de M. Michaël Li Rosi (UDC) relative à la circulation des vélos électriques à grande puissance dans les rues piétonnes;
- n° 128 de M. Michaël Li Rosi (UDC) relative à l'ouverture temporaire du pont de Zaehringen durant les travaux engorgeant le quartier du Bourg;
- n° 131 de M. Claudio Rugo (PA) relative au projet de nouveau règlement du personnel de la Ville de Fribourg et à l'abrogation de l'article 38 alinéa 3 du règlement en vigueur;
- n° 133 de M. Pierre-Alain Perritaz (PS) relative à la circulation des bus sur la rue Joseph-Piller lors des célébrations de la Saint-Nicolas;
- n° 134 de M. Bernhard Altermatt (PDC/PVL) relative à une consultation par le Conseil communal des institutions touristiques et gastronomiques locales afin de mettre en place des Toilettes Sympas;
- n° 138 de Mme Marine Jordan (PS) relative aux distributeurs Selecta en ville de Fribourg;
- n° 141 de M. Simon Murith (PDC/PVL) relative à l'éventualité de mettre en place un système de gestion du stationnement intelligent;
- n° 142 de M. Matthieu Loup (PS) relative aux options du Conseil communal pour la planification de l'aménagement du territoire;
- n° 143 de M. Matthieu Loup (PS) relative à la favorisation par le Conseil communal de logements à loyer abordable;
- n° 144 de M. Christoph Allenspach (PS) relative au bruit des tondeuses et des débrousailluses;
- n° 145 de Mme Eleonora Schneuwly-Aschwanden (PLR) relative aux conséquences des travaux de remise en état du pont de Saint-Jean pour les habitants des quartiers de l'Auge et de la Neuveville;
- n° 148 de M. Raphaël Casazza (PLR) relative à la problématique des déchets sauvages (littering en anglais);

15. Divers.

---

## 1. Communications du Président

### Le Président.

- A. Chers/ères collègues, je vous remercie cordialement pour votre présence lors de la sortie d'été du Conseil général, qui a eu lieu le samedi 31 août. Accueillis par le Directeur général des TPF

en personne et par ses collaborateurs, nous avons bénéficié d'un tour guidé du nouveau Centre d'exploitation et de maintenance, situé à Givisiez, avant de nous rendre au Château d'Affry pour une visite de l'atelier d'Adèle d'Affry, alias Marcello.

Je tiens à vous informer que la course en bus spécial des TPF, de la Gare routière de Fribourg jusqu'au Centre d'exploitation et de maintenance, puis ensuite jusqu'au Château d'Affry, nous a été gracieusement offerte par les TPF. Nous leur exprimons tous nos remerciements.

Je vous informe également qu'en guise de remerciement à la famille von Wistinghausen, propriétaire du Château d'Affry, qui nous a généreusement accueillis et qui a accepté que nous tenions notre apéritif dans le parc, notre Conseil fera un don de 250 francs à la fondation Marcello, chargée de la conservation du patrimoine lié à l'artiste Adèle d'Affry. Ce montant sera pris sur la rubrique "Autres frais", habituellement dédiée aux sorties du Conseil général.

- B. Comme vous avez certainement pu le constater, ce n'est pas M. Mathieu Maridor qui se trouve à mes côtés mais Mme Nathalie Defferrard Crausaz, que nous sommes nombreux à avoir côtoyé dans cette salle. Elle remplace M. M. Maridor. En effet, notre Secrétaire de Ville adjoint est devenu l'heureux papa de la petite Zélie née le 10 septembre 2019. (Applaudissements).

Depuis le 16 septembre, il savoure son congé paternité de deux semaines. Au nom du Conseil général, j'ai l'immense plaisir de lui adresser mes plus vives félicitations dans cette nouvelle vie, en famille.

- C. Mme N. Defferrard Crausaz a été mandatée à 30% à notre service, jusqu'au 18 octobre, et c'est elle qui suivra nos débats ce soir. Elle assumera les principales tâches du Secrétariat du Conseil général. Je vous prie de lui réserver un bon accueil, même si elle connaît déjà bien notre Conseil. Au nom du Conseil général, je la remercie d'ores et déjà pour sa précieuse collaboration. Merci beaucoup. (Applaudissements).

- D. A la demande du Service des communes, je vous communique l'état d'avancement des travaux relatifs à l'approbation:

- 1) du règlement communal concernant l'accueil extrascolaire (AES) de la Ville de Fribourg,
- 2) du règlement communal sur les heures d'ouverture des commerces;
- 3) du règlement du Conseil général.

1. Règlement communal concernant l'accueil extrascolaire (AES) de la Ville de Fribourg

Dans un e-mail daté du 24 juillet 2019, le Service des communes a émis un préavis positif comportant des demandes de simples modifications formelles, sans impact sur le fond. Celles-ci peuvent être apportées par la Commune directement sur le document, sans que le règlement ne doive être revoté au Conseil général. Je dois cependant vous informer. Les corrections sont les suivantes:

- Dans le document que la Commune a envoyé pour approbation au Service des communes, la date du règlement était celle du 30 mai 2018, alors qu'elle aurait dû être celle du 8 avril 2019.
- Comme il s'agit d'un nouveau règlement et non pas d'une révision partielle d'un règlement déjà existant, la numérotation de l'article 13bis ne peut pas s'appliquer. La numérotation doit être continue.

- Dans le Message du Conseil communal, l'autorité d'approbation était notée de manière correcte, soit la Direction de la santé et des affaires sociales (DSAS). Le document envoyé par la Commune pour approbation signalait la Direction de l'Instruction publique, de la Culture et du Sport (DICS). Ceci doit être corrigé.
- Pour respecter la séparation des pouvoirs, l'article 19 alinéa 2 doit être supprimé, soit remplacé par "Le Conseil communal est chargé d'abroger les directives AES du 31 janvier 2016".
- Quelques petites corrections de forme doivent être apportées (citation de l'OPEA dans les vus avec minuscule à "ordonnance" et corriger le format de date; remplacer "CCS" par "Conseil communal" dans les vus; remplacer "art." par "article" à l'article 6 alinéa 4; minuscule à "loi" et "ordonnance" aux articles 13 alinéa 5 et 15 alinéa 3.

Ces corrections ont été faites par le Secrétariat du Conseil général en collaboration avec le Service juridique. La lettre relative à l'approbation du règlement a été envoyée à la DSAS le 23 septembre 2019. Elle comporte:

- un extrait du procès-verbal de la séance du Conseil général du 8 avril 2019, pages 592-642, en quatre exemplaires;
- le procès-verbal n° 22a de la séance du Conseil général du 8 avril 2019;
- le règlement communal concernant l'accueil extrascolaire (AES) de la Ville de Fribourg, en quatre exemplaires;
- le Message du Conseil communal n° 33.

## 2. Règlement communal sur les heures d'ouverture des commerces

Dans son courrier du 19 août 2019, la Direction de la sécurité et de la justice (DSJ) a communiqué au Conseil communal que la modification du règlement communal relatif aux heures d'ouverture des commerces n'appelle ni remarques ni corrections sur le fond. Quelques remarques d'ordre formel doivent être corrigées. Je dois vous informer:

- S'agissant d'une révision partielle, la numérotation n'aurait pas dû être modifiée. L'article 5 doit comporter une numérotation inchangée et l'alinéa qui a été ajouté ne doit pas être l'alinéa 3, mais 2bis.
- Il manque dans le bloc final de signature, la date d'approbation initiale par la Direction (7 juin 1999).
- Il s'agit de rajouter une mention de l'approbation de la dernière modification dans le bloc final de signature.

De telles modifications étant purement formelles et sans impact sur le fond, elles peuvent être apportées par la Commune directement dans le document, sans que la modification du règlement ne doive être revotée par le Conseil général.

Ces corrections ont été faites par le Secrétariat du Conseil général en collaboration avec le Service juridique, la lettre relative à l'approbation du règlement sera envoyée très prochainement à la DSJ.

## 3. Règlement du Conseil général de la Ville de Fribourg (RCG)

- Dans son courrier du 11 janvier 2019, la Direction des institutions, de l'agriculture et des forêts (DIAF) a approuvé le nouveau RCG avec charge pour la commune de soumettre au

Service des communes (Scom) dans un délai de six mois, un projet de règlement intégrant les exigences formelles, lequel sera, selon les usages, également soumis pour préavis au Préfet de la Sarine.

- Le 11 juillet 2019, soit six mois plus tard, le Secrétariat du Conseil général a envoyé un e-mail au Scom l'informant du fait que le toilettage du RCG a dû faire l'objet d'une décision du Conseil général (pour rappel il s'agissait de la modification de l'article 16 qui concernait la Commission des naturalisations), prise le 2 juillet 2019, soumise au délai référendaire (lundi 12 août) et lui demandant, par conséquent, un délai supplémentaire jusqu'au mercredi 31 août, afin de pouvoir tenir compte d'un éventuel référendum ou, à tout le moins, de lui indiquer la manière de procéder afin que le RCG entre en vigueur le plus rapidement possible. Dans le même e-mail, le Secrétariat a envoyé au Scom:
  - le courrier de la DIAF du 11 janvier 2019;
  - le rapport du Bureau du Conseil général relatif à l'objet susmentionné, incluant le RCG toiletté et la modification de l'article 16;
  - le document PDF relatif à la décision du Conseil général du 2 juillet 2019 au sujet du RCG, destiné à la publication dans la prochaine Feuille officielle;
  - le document PDF relatif à la décision du Conseil général du 2 juillet 2019 au sujet du règlement sur le droit de cité communal, destiné à la publication dans la prochaine Feuille officielle.

En collaboration avec le Service juridique, le Secrétariat du Conseil général a envoyé à la DIAF le courrier en vue de l'approbation du règlement le 23 septembre 2019, en même temps que le courrier relatif à l'approbation du règlement sur le droit de cité. Cela veut dire que le règlement du Conseil général en vigueur est toujours celui que nous avons adopté le 18 septembre 2018, et non pas celui que nous avons modifié le 2 juillet 2019.

Voilà chers/ères collègues, merci pour votre patience. Nous passons maintenant à un point plus réjouissant. Nous allons accueillir parmi nous les nouvelles Conseillères et nouveaux Conseillers généraux.

- E. A la suite de la démission de Mme Caroline Ayer du Conseil général, M. Ibrahim Berisha a été proclamé élu au Conseil général par le Conseil communal et assermenté par le Préfet de la Sarine le 17 septembre 2019. M. I. Berisha, je vous félicite et vous souhaite plein succès dans l'accomplissement de votre mandat. Je vous prie de vous lever afin de vous présenter à vos pairs. (Applaudissements).
- F. A la suite de la démission de M. Christophe Bettin du Conseil général, Mme Véronique Grady a été proclamée élue au Conseil général par le Conseil communal et assermentée par le Préfet de la Sarine le 5 septembre 2019. Mme V. Grady, je vous félicite et vous souhaite plein succès dans l'accomplissement de votre mandat. Je vous prie de vous lever afin de vous présenter à vos pairs. (Applaudissements).
- G. A la suite de la démission de Mme Corinne Margalhan-Ferrat du Conseil général, Mme Sophie Delaloye Crettol a été proclamée élue par le Conseil communal et assermentée par le Préfet de la Sarine le 5 septembre 2019. Mme C. Delaloye Crettol, je vous félicite et vous souhaite plein succès dans l'accomplissement de votre mandat. Je vous prie de vous lever afin de vous présenter à vos pairs. (Applaudissements).

- H. A la suite de la démission de Mme Tina Odermatt du Conseil général, M. Lionel Walter a été proclamé élu par le Conseil communal et assermenté par le Préfet de la Sarine le 17 septembre. M. L. Walter, je vous félicite et vous souhaite plein succès dans l'accomplissement de votre mandat. Je vous prie de vous lever afin de vous présenter à vos pairs. (Applaudissements).
- I. Je vous donne la liste des personnes excusées ce soir. (cf. supra).
- J. Geschätzte Kolleginnen und Kollegen, ich erinnere sie daran, dass unser Reglement uns einlädt, harmonische und sachbezogene Debatten zu führen. Ich bitte Sie also, während ihrer Wortmeldungen, den Gemeinderat als Ganzes anzusprechen, den Generalrat als Ganzes anzusprechen, oder mich als Präsident anzusprechen, jedoch auf jegliche persönliche Angriffe zu verzichten.
- Au-delà, je vous rappelle que selon l'article 67 RCG, les interventions n'ayant pas trait directement à un point spécifique de notre ordre du jour, telles que les observations, remarques, souhaits, requêtes, demandes, critiques, etc., sont traités de la même manière que les questions, donc au point des "Divers". Par conséquent, je donnerai la parole sous ce point à toute personne souhaitant faire une intervention au sens de l'article 67 RCG.
- K. Je vous informe que nous ferons une pause vers 21.00 heures.
- L. Vu l'ordre du jour conséquent, je vous informe déjà que la séance de relevée de demain aura de toute manière lieu. Celle d'après-demain aura peut-être également lieu.

---

## **2. Approbation des procès-verbaux n° 24a et b de la séance du Conseil général des 2 et 3 juillet 2019**

**Le Président.** Lesdits procès-verbaux n'appellent pas d'observations et sont approuvés avec remerciements son rédacteur, M. M. Maridor, et à ses collaboratrices.

---

## **3. Election d'un membre de la Commission financière en remplacement de M. Christophe Bettin**

**Le Président.** Je vous informe qu'en vertu de l'article 49 RCG, je limiterai le temps de parole pour les présentations des candidatures à deux minutes. Cette limitation est valable pour les points 3, 4 et 5 de l'ordre du jour. Merci d'en prendre bonne note. Nous avons reçu par écrit deux candidatures.

**Wolhauser Jean-Pierre** (PLR). Le groupe libéral-radical a le plaisir de présenter la candidature de Mme Véronique Grady, nouvelle élue et assermentée par M. le Préfet, comme membre de la Commission financière, en remplacement de M. Christophe Bettin, qui a siégé dans cette Commission de 2016 jusqu'à cet été.

Mme V. Grady a fait sa scolarité à Villars-sur-Glâne et à Fribourg. Elle a étudié les lettres à l'Université de Fribourg, puis a travaillé au DDPS, à Berne, dans la communication, domaine qu'elle n'a plus quitté. Elle travaille depuis 2016 à la Chambre de commerce et de l'industrie du Canton de Fribourg à 80% et à 20% pour son entreprise de communication.

Mme V. Grady a toujours habité dans le district de la Sarine et s'exprime bien en allemand et même en suisse allemand. Elle fait de la politique au sein du PLR depuis plus de 20 ans et a été active dans plusieurs associations économiques, culturelles et sportives à Fribourg.

Comme hobby, elle est passionnée de technologie, pratique des sports de raquette et des jeux de sociétés, comme le jeu plénum du PLR Fribourg qu'elle a développé. Elle est mariée, sans enfants et fête aujourd'hui son anniversaire. (Applaudissements).

Pour en revenir aux affaires financières, Mme V. Grady possède les connaissances financières et économiques nécessaires pour siéger dans la Commission financière. Elle a également les qualités pour travailler en groupe dans cette Commission.

Nous ne pouvons que vous recommander la candidature de Mme V. Grady à la Commission financière.

**Rugo Claudio** (PA). Pour cause de fatigue, il y a eu une petite défaillance technique. J'ai oublié de m'envoyer tous mes textes préparés et vais donc faire un peu de tête. Mais étant donné que Mme V. Grady a son anniversaire aujourd'hui, je vais retirer ma candidature pour ne pas combattre la sienne et lui offrir ce cadeau. (Applaudissements).

**Le Président.** Je constate que le nombre de candidats est égal au nombre de poste à pourvoir. Selon l'article 46 LCo alinéa 1bis, le candidat peut être élu tacitement. Toutefois, l'article 9b du RELCo m'enjoint de vérifier si l'organisation d'un scrutin de liste est demandée. Si tel devait être le cas, cette demande devrait être soutenue par 1/5 des membres ici présents.

La parole n'est pas demandée. Je constate donc l'élection tacite de Mme Véronique Grady à la Commission financière. Félicitations. (Applaudissements).

---

#### **4. Election d'un membre de la Commission financière en remplacement de Mme Corinne Margalhan-Ferrat**

**Le Président.** Nous avons également reçu par écrit deux candidatures.

**Vonlanthen Marc (PS).** J'ai l'avantage de vous présenter la candidature de M. Pierre-Alain Perritaz pour pourvoir ce siège à la Commission financière.

Pierre-Alain Perritaz a 53 ans. Il est marié et père de deux enfants adultes. Il possède entre autres un CFC de fromager et travaille actuellement, depuis 1989, comme conducteur de bus et de trolleybus. Il siège dans notre Conseil depuis 2011, Conseil qu'il a présidé entre 2017 et 2018. Il est membre actif du syndicat du personnel des transports, Conseiller de l'Agglo, caissier du PS Fribourg-Ville et il pratique à ses heures perdues la marche et le ski, un ski qui lui a valu d'ailleurs une blessure l'an dernier. Je vous remercie de soutenir sa candidature.

**Rugo Claudio (PA).** Le règlement du Conseil général nous dit à son article 26:

- <sup>1</sup> Les membres d'une Commission permanente sont élus sur proposition des partis ou groupes représentés au Conseil général;
- <sup>3</sup> Il est équitablement tenu compte des groupes et de leur force numérique;
- etc.

Je ne peux pas céder ce siège étant donné que M. P.-A. Perritaz n'est pas une femme et qu'il n'a pas son anniversaire. Cependant, pour des raisons que je vous expliquerai plus tard, je vais aussi retirer cette candidature.

**Le Président.** Je constate que le nombre de candidats est égal au nombre de poste à pourvoir. Selon l'article 46 LCo alinéa 1bis, le candidat peut être élu tacitement. Toutefois, l'article 9b du RELCo m'enjoint de vérifier si l'organisation d'un scrutin de liste est demandée.

La parole n'est pas demandée. M. Pierre-Alain Perritaz est proclamé élu sans scrutin à la Commission financière. Félicitations. (Applaudissements).

---

## 5. Election d'un membre de la Commission financière en remplacement de Mme Caroline Ayer

**Le Président.** Nous avons reçu deux candidatures par écrit.

**Vonlanthen Marc (PS).** Pour cette deuxième candidature, j'ai l'honneur de vous présenter M. Hervé Bourrier pour reprendre ce siège.

Hervé Bourrier a 60 ans et est ingénieur en mécanique. Il habite au Schoenberg et est entré au Conseil général en 2015. Il est membre du Conseil d'administration de Eau de Fribourg SA. Il est très engagé au niveau professionnel, préside notamment la fédération des Associations de professeurs des hautes écoles spécialisées suisses et le Conseil représentatif des personnels de la HES-SO Fribourg. Dans le cadre de son activité professionnelle actuelle, il gère des flux financiers de la recherche au sein de l'Ecole d'ingénieurs de Fribourg, compétence qu'il pourra notamment mettre au service de la Commission financière. A ses heures perdues, Hervé apprécie de chanter et de faire

de la musique. Il est notamment passionné par le cor des Alpes. Je vous remercie de soutenir sa candidature.

**Rugo Claudio** (PA). Fort de nombreux soutiens de M. Métrailler, Mme Heimgärtner, Mme Sabino, Mme Ayer, Mme Rey-Baeriswyl, M. Abate, M. Bourgarel, M. Roeschli, M. Gremaud, et aussi de l'ancien Conseiller d'Etat, M. Félicien Morel, du futur Conseiller d'Etat, M. Jean-François Steiert, vous aviez appuyé une demande de permis de résidence pour mon ami Mestre Zumbi. C'est en signe de remerciement que j'ai retiré ces trois candidatures. Je vous remercie beaucoup. M. Elias Moussa et moi avons eu un débat sur l'intégration et sur les demandes de permis pour l'ensemble de la population qui vit dans l'illégalité. Je pense que nous devons tous nous atteler à la régularisation des gens qui vivent dans la précarité, comme M. Jean-Noël Gex l'avait fait pour un de ses camarades à Central. C'est pourquoi j'ai retiré mes trois candidatures.

**Le Président.** Je constate que le nombre de candidats est égal au nombre de poste à pourvoir. Selon l'article 46 LCo alinéa 1bis, le candidat peut être élu tacitement. Toutefois, l'article 9b du RELCo m'enjoint de vérifier si l'organisation d'un scrutin de liste est demandée.

La parole n'est pas demandée. M. Hervé Bourrier est proclamé élu sans scrutin à la Commission financière. Félicitations. (Applaudissements).

---

## 6. Révision du Règlement du personnel de la Ville de Fribourg – Message n° 45

**Steiert Thierry, Syndic.** Le Message n° 45, portant sur la révision totale du règlement du personnel de la Ville de Fribourg, s'inscrit dans un contexte plus large de refonte du système RH de notre commune, qui donne suite à une analyse menée en 2017. Cette analyse avait notamment permis de constater que le Service RH nécessitait alors une réorganisation conséquente et une adaptation de la dotation – objectifs qui ont été atteints depuis lors – ainsi qu'une adaptation des bases légales, en particulier du règlement du personnel.

Le règlement qui est actuellement en vigueur date de 1998 et n'est en soit pas dépassé, mais il ne permet plus de répondre efficacement aux besoins actuels et à l'évolution de la société qui se traduit aussi dans les rapports entre employeur et employés. D'une part, le contexte légal dans lequel s'inscrit notre règlement a fortement évolué, et d'autre part, l'employeur Ville de Fribourg a connu une forte évolution du personnel, en raison de la croissance des tâches et de leur complexification. D'autre part, des nouveaux modèles de vie ont émergé à côté du modèle familial "traditionnel", de sorte que la conciliation entre la vie professionnelle et familiale est devenue un défi pour de nombreux parents, défi auquel la Ville de Fribourg se doit de répondre en tant qu'employeur. Finalement, la réglementation actuelle, composée d'un règlement de base, d'un règlement d'application et de diverses annexes et de directives n'offre pas la lisibilité et la transparence que l'employé/e est en droit d'attendre. Le nouveau règlement répond à cette attente, non seulement en intégrant la plupart des dispositions topiques dans les deux textes que sont le règlement de portée générale – celui que vous traiterez au cours de cette session – et le règlement d'application – qui figure en annexe au projet de règlement – mais également par le soin apporté au langage et aux formulations, qui offre désormais une meilleure clarté et lisibilité.

Parallèlement à la révision du règlement du personnel, le système salarial a également connu une refonte qui sera plus accessible et compréhensible, dans le but de réduire les questionnements et incompréhensions constatés par le passé au sein du personnel. Ce nouveau système salarial, dont les grandes lignes sont évoquées en page 5 du Message, relève de la compétence du Conseil communal et ne fait dès lors pas l'objet du présent Message. Ses incidences financières seront en revanche présentées dans le cadre du budget 2020.

Le projet de règlement et son règlement d'application ont fait l'objet d'une large procédure de consultation de trois mois, durant laquelle les acteurs concernés – avant tout les employés, les organisations du personnel, mais également les partis politiques ont eu l'occasion d'exprimer leur avis et de formuler des propositions et suggestions. Ces remarques et suggestions ont été largement intégrées dans le projet définitif, un résumé de ces travaux figure sur les pages 6 à 10 du Message.

Les dispositions du règlement vous seront présentées lors de la discussion de détail, et je me limite dès lors à un bref survol des points principaux:

- Les dispositions générales sur la politique du personnel ont été reformulées et complétées. Elles mettent l'accent sur l'épanouissement professionnel du personnel, la flexibilité et la mobilité à l'intérieur des services, mais aussi sur l'information et la consultation régulière du personnel. En outre, l'introduction d'un nouveau système d'évaluation et du nouveau système salarial permettront d'accroître la motivation du personnel et sa responsabilisation.
- Le nouveau règlement prévoit ainsi aussi le passage de l'acte de nomination au contrat de droit public. Ce changement correspond aux règles de l'art applicables dans les collectivités publiques. Il sera mis en œuvre progressivement, de sorte que tout le personnel engagé en droit public disposera d'un contrat de travail dans un délai de deux ans dès l'entrée en vigueur du règlement.
- Afin de permettre une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, le règlement d'application prévoira l'extension de l'horaire mobile. Le cadre s'étendra désormais de 6 à 20 heures, la réduction de la durée de la pause de midi obligatoire de 45 à 30 minutes ainsi que la possibilité de travail à domicile. En outre, des nouveaux congés sont introduits, en particulier le congé pour les premiers soins à donner à un membre de la famille malade ou victime d'un accident; le congé parental non payé de six mois au maximum; le congé pour les proches aidants (12 resp. 20 jours) et le congé pour la participation ou la collaboration à une manifestation culturelle ou sportive importante.

La procédure administrative, jugée trop lourde et contraignante, est simplifiée, tout en garantissant le respect des droits fondamentaux des personnes concernées.

En ce qui concerne les incidences financières du présent règlement, je renvoie aux pages 69 et suivantes du Message ainsi qu'au rapport de la Commission financière, tout en précisant que ces incidences, en relation avec la charge salariale de la commune, peuvent être qualifiées de très faibles. Comme je l'ai dit plus haut, les incidences financières du nouveau système salarial seront intégrées dans le budget 2020. En l'état, elles sont estimées à hauteur d'environ 300'000 à 400'000 francs.

Das neue Personalreglement und der erläuternde Bericht wurden bereits für das Vernehmlassungsverfahren vollständig auf Deutsch übersetzt. Ein Teil des Stadtpersonals, ca. 7%, ist von Haus aus deutschsprachig und es ist uns deshalb ein Anliegen, dass ein Erlass, der die Rechte unserer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer regelt, nicht nur in einer Zusammenfassung, sondern umfassend in einer deutschen Version verfügbar ist. Dies gilt auch für die übrigen Unterlagen, die das Arbeitsverhältnis und die gegenseitigen Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer regeln. Im Einklang mit den Grundsätzen, die der Gemeinderat in seiner Antwort auf das Postulat Nr. 23 von Frau Christa Mutter dargelegt hat, wird neu auch die Förderung der Zweisprachigkeit innerhalb des Stadtpersonals in Artikel 7 akzentuiert.

Avant de clore ces remarques introductives, j'aimerais adresser mes remerciements aux membres du groupe de pilotage: Mme Sabrina Plumettaz, Cheffe de Service des ressources humaines, M. Richard Jordan, Chef du Service juridique et surtout Mme Cyrielle Verdon, juriste au Service juridique qui a été la cheville ouvrière de ce projet d'envergure et qui se trouve aujourd'hui dans le public avec M. Richard Jordan. Mes remerciements vont ensuite à la Commission spéciale et à son Président, M. David Krienbühl, à la Commission financière et sa Présidente Lise-Marie Graden, ainsi qu'à toutes celles et ceux qui ont participé à la procédure de consultation et qui ont fourni de précieuses contributions qui se retrouvent dans la version finale.

Avec le nouveau règlement, l'employeur Ville de Fribourg disposera d'un instrument adéquat pour faire face aux défis du XXI<sup>ème</sup> siècle, pour se positionner en tant qu'employeur attractif et responsable dans un monde du travail toujours plus volatil et pour faire preuve d'exemplarité. Le Conseil communal vous invite dès lors à accepter ce règlement en vue d'une entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

#### Rapport de la Commission spéciale

**Krienbühl David** (PLR). La Commission spéciale a examiné avec grand intérêt le Message n° 45 concernant la révision du règlement du personnel de la Ville de Fribourg.

Tout d'abord, nous tenons à remercier M. le Syndic ainsi que les membres du Conseil communal, Mme Sabrina Plumettaz, Cheffe du Service des ressources humaines, M. Richard Jordan, Chef du Service juridique, et Mme Cyrielle Verdon, juriste au sein de ce même service, pour l'excellente collaboration et l'énorme travail sous-jacent à ce Message n° 45.

Ce règlement, établi par le Service juridique, en étroite collaboration avec le Service des ressources humaines, s'inspire en grande partie du règlement actuel et de ses dispositions d'application, de la législation cantonale, et du règlement-type proposé par le Service des communes. Il a fait l'objet d'un examen préalable par la Direction des institutions, de l'agriculture et des forêts (DIAF). Ce document s'accompagne d'un règlement d'application auquel est annexé le nouveau système salarial. Le règlement d'application et son système salarial sont, précisons-le, de la compétence du Conseil communal.

La Commission spéciale chargée d'examiner ledit règlement s'est réunie à deux reprises, les 26 et 27 août derniers. Suite à une entrée en matière acceptée à l'unanimité, la Commission a entamé la lecture de détail dans un climat serein. Les débats, constructifs, ont permis de se prononcer sur une liste d'amendements généralement acceptés à une large majorité, voire à l'unanimité.

La Commission spéciale tient ici à relever le processus apprécié de la consultation qui s'est tenue durant le courant du printemps 2019, du 26 avril au 30 juin dernier, où le personnel concerné, les partis politiques, les partenaires sociaux ont pu largement s'exprimer. Cette consultation a ainsi permis de réviser de manière sereine et intelligente ce règlement du personnel qui fait la part belle à la conciliation de la vie privée et professionnelle avec notamment un congé parental innovant et une flexibilisation du temps de travail. Pour mémoire, lors de sa dernière session de la législature consacrée en partie à la politique familiale, les Chambres fédérales n'ont pas été aussi progressistes que le Message n° 45. Dans ce sens, ce règlement s'adapte au mieux à la société du 21<sup>ème</sup> siècle, cela a déjà été dit par M. le Syndic en préambule. Cette révision permet donc également à la Ville de Fribourg de rester un employeur très attractif sur le marché du travail.

De manière générale, et cela a aussi déjà été relevé, ce nouvel outil de gestion permettra également d'harmoniser au mieux les pratiques RH entre les différents Services de la Ville de Fribourg, et d'aspirer à garantir une égalité de traitement pour tout le personnel communal. Il s'agit là réellement d'une feuille de route, sur laquelle le Service des ressources humaines pourra désormais s'appuyer dans sa pratique quotidienne et répondre au défi du futur, et notamment dans une éventuelle optique de fusion avec nos partenaires du Grand Fribourg. Ce règlement de portée générale s'appuiera, quant à lui, sur un règlement d'application et un nouveau système salarial qui précisent les contours et les pratiques à adopter au sein de l'administration communale.

Les articles 103, 104, 105 et 106 sont certainement les articles qui suscitèrent le plus de débats au sein de la Commission, ayant trait notamment aux différents congés payés, au congé maternité, au congé paternité et au congé d'adoption. La Commission s'est ainsi permise d'adapter quelque peu ces différents articles dans un esprit toujours de conciliation de la vie privée et professionnelle, et de manière générale à une assez large majorité de ses membres. Ainsi, et afin de répondre au besoin des familles, une majorité des membres est favorable à rajouter une lettre h) à l'article 103 qui permet d'accompagner, le temps nécessaire, mais au maximum un demi-jour par année, un enfant pour un événement significatif (rentrée scolaire, remise de diplômes, remise de CFC, etc.). Toujours pour l'article 103, et à une abstention près, la Commission a modifié la nouvelle lettre l) – qui était auparavant la lettre k) – dans un but de favoriser les activités bénévoles, qu'elles soient culturelles, sociales ou sportives.

Concernant l'article 104 alinéa 5, une majorité importante de la Commission a souhaité rajouter la possibilité, sur la base d'un certificat médical, de prolonger le congé maternité d'un mois en cas d'allaitement.

Au niveau de l'article 105 alinéa 1, une majorité de membres a aussi souhaité modifier le congé paternité actuel de 20 jours, et le fixer à 30 jours au travers de ce nouveau règlement du personnel de la Ville de Fribourg. Tout comme pour l'article 106 alinéa 1 concernant le congé d'adoption qui passerait également à 30 jours à la suite des discussions au sein de la Commission. De plus, et afin d'obtenir une égalité de traitement entre les parents naturels et les parents adoptifs, la Commission a également validé l'octroi possible d'un congé payé maximum de 16 semaines et non de 8 comme initialement proposé.

Pour l'article 7 lettre d), il s'agissait surtout pour la Commission de préciser l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre hommes et femmes, afin qu'il y ait dans la mesure du possible une représentation équitable des genres dans les postes à responsabilité. C'est pourquoi, nous vous proposons de rajouter cette notion dans le texte.

A l'article 10 lettre c), une majorité des membres de la Commission a souhaité préciser et clarifier le fait que la commune soutienne financièrement les collaboratrices et les collaborateurs dans le cadre de formations. Nous avons ainsi fait rajouter à la lettre c) "ainsi que leur éventuel financement".

Concernant l'article 14, la Commission vous propose de rajouter à la lettre b) "de traitement et de prévoyance professionnelle" afin de préciser le préavis de la Commission du personnel. Toujours au niveau des précisions ou des simplifications, à l'article 36, la Commission spéciale vous propose de supprimer le "est fixé-e, ou sont fixé-e-s par le Conseil communal dans le règlement d'application" par "est fixé-e, ou sont fixé-e-s par le règlement d'application". Enfin, et pour terminer, à l'article 131, la Commission a souhaité rajouter l'adjectif "concerné" à propos du personnel communal. Cela a une fois de plus le mérite de clarifier cet article du règlement.

Ainsi, après deux séances de discussions constructives, la Commission spéciale a donc décidé, pour les motifs exposés précédemment, d'entrer en matière sur le présent Message et a voté, à l'unanimité des 11 membres de la Commission, pour cette révision du règlement du personnel de la Ville de Fribourg.

#### Rapport de la Commission financière

**Graden Lise-Marie, Présidente de la Commission financière.** La Commission financière a examiné ce projet de règlement lors de sa séance du 16 septembre passé. Je dois toutefois admettre que nous n'y avons pas consacré énormément de temps, et ce pour trois raisons principales. La première, une Commission spéciale a été désignée pour examiner ce règlement sous toutes ses coutures. La deuxième, comme Commission financière, nous n'avions donc que les incidences financières à analyser – et nous nous y sommes tenus. Enfin, la dernière raison est que ce règlement est de très bonne facture, tout comme la procédure qui en a accompagné la naissance.

Nous présentons donc nos grandes félicitations et remerciements aux personnes qui en ont permis la rédaction.

Les incidences financières, disais-je. Vous les avez trouvées, comme nous, en pages 69 et 70 du Message. C'est peu, certes, mais cela se comprend par la nature même des modifications qui ont été apportées au règlement. Plusieurs nouvelles prestations auront des incidences financières, mais elles ne peuvent pas être chiffrées parce que nous ne savons pas encore qui y aura recours, et dans quelle mesure.

La seule incidence claire aujourd'hui déjà, et chiffrée, est l'extension de la gratification d'ancienneté. Cette mesure aurait un coût de 20'000 francs par année.

Sinon, le règlement introduit de nouveaux congés, qui vous ont été cités. De plus, il augmente la durée notamment du congé paternité et d'adoption.

Seul le nouveau congé parental ne devrait pas engendrer de frais, puisqu'il s'agit d'un congé non payé, mais il pourrait avoir des répercussions sur l'organisation des Services concernés. L'ampleur des coûts liés aux autres congés n'est pas facile à évaluer, dans la mesure où l'on ne connaît ni le nombre de bébés à naître ni celui de personnes qui pourraient bénéficier des congés.

A titre d'illustration, le Conseil communal nous a tout de même indiqué que les papas qui auraient, respectivement, ont été concernés par un congé paternité ces dernières années ont été au nombre de 5 en 2016, 7 en 2017, 10 en 2018 et un – mais un illustre – en 2019. Cela reste très raisonnable.

Le nouveau règlement prévoit un régime plus stricte en matière d'heures supplémentaires. On s'en réjouit sous l'angle de la conduite et de la santé des collaborateurs, mais peut-être aussi sous l'angle financier. En effet, les nouvelles règles fixent un solde positif maximal d'heures ainsi que les cas dans lesquels les heures supplémentaires pourront être payées, si elles ne peuvent pas être compensées – ce qui est, je le rappelle, la règle. Cet impact pourrait être en faveur de l'employeur, étant donné que le paiement d'heures supplémentaires résiduelles lors de la fin des rapports de service est désormais limité.

Le modèle d'horaire basé sur la confiance pour les Chefs de service sera une possibilité à choix pour ces derniers. Il ira de pair avec une augmentation des salaires de l'ordre de 5%, mais à l'inverse, provoquera l'exclusion des heures supplémentaires.

Il semblerait que la question des ponts AVS ait été abordée dans le cadre de la Commission spéciale. Le Conseil communal nous a donc informés qu'en 2018, 18 ponts ont été accordés, pour un coût de 272'000 francs. S'il est vrai que ces ponts ont un coût, il faut toutefois relever que le départ d'un collaborateur plus âgé permet à la commune d'en engager un plus jeune, dont le salaire est évidemment moins important. C'est donc aussi une conséquence financière, cette fois à l'avantage de la Commune.

La Commission financière s'est également arrêtée sur la question de l'éventuelle suppression des indemnités de résidence. Ce point avait aussi été évoqué en Commission spéciale. A ce propos, la Commission est d'avis qu'il faut pour l'instant maintenir ces indemnités, dans la mesure où leur suppression serait prise comme la suppression d'un acquis. Pour information, le Conseil communal nous a indiqué qu'actuellement, 258 personnes en bénéficiaient. La question pourra se reposer dans le cadre de la prochaine fusion, au même titre qu'une ribambelle de problématiques en lien avec les prestations en faveur du personnel et de leurs conditions d'engagement – croyez-en la Présidente du groupe de travail "Administration" au sein de l'Assemblée constitutive!

Enfin, dernier point au chapitre des conséquences financières, qui sont encore à l'étude, les besoins en matière d'infrastructures, à savoir la pose de timbreuses où il en manque.

Il y a lieu de relever que le point qui aura les incidences financières les plus importantes ne figure pas dans ce projet de règlement. Il s'agit des conséquences de la modification du système salarial, qui est de la seule compétence du Conseil communal. Nous serons saisis des celles-ci dans le cadre de l'examen du Budget 2020. Elles seront de l'ordre de 300'000 à 400'000 francs à ce qui nous a été indiqué ce soir même.

Je relève que la Commission financière avait reçu les propositions d'amendements de la part de la Commission spéciale et je l'en remercie. La plupart n'ont pas d'incidences financières, selon les indications qui ont été fournies par la suite par le Conseil communal. Et ceux qui en ont, celles-ci ne sont pas chiffrables, comme pour le règlement non amendé. Par conséquent, la Commission financière n'a pas pu se déterminer à leur propos.

En conclusion, je terminerai en disant que somme toute, les incidences financières de ce nouveau règlement ne sont pas prioritaires. Les changements sont plutôt d'ordre politique. Si l'on met en perspective les incidences financières au regard de la masse salariale totale, budgétée en 2019 à 63,4 millions, elles resteront finalement très faibles.

C'est ainsi que la Commission financière a préavisé favorablement ce projet de règlement, à l'unanimité des six membres présents.

#### Discussion générale et entrée en matière

#### Rapport du groupe démocrate-chrétien/vert/libéral

**Richard Claude** (PDC/PVL). Le groupe PDC/PVL a examiné avec le plus grand intérêt le Message n° 45 relatif à la révision du règlement du personnel de la Ville de Fribourg. Il relève la qualité des documents transmis et remercie le personnel communal pour le travail accompli.

Cette révision est l'occasion de mettre à disposition du personnel de la commune et de son Service des ressources humaines un outil répondant aux exigences actuelles, notamment pour permettre de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. Ainsi, ce nouveau règlement prend aussi bien en compte les besoins de la Ville en matière de gestion de sa main d'œuvre que les droits et obligations des employé-e-s de la Ville, le tout dans le but de satisfaire aux attentes et intérêts des habitants.

La version soumise par le Conseil communal offre des conditions sociales particulièrement généreuses. Grâce aux améliorations proposées par la Commission spéciale, Fribourg fait un pas de plus dans ce sens et assume pleinement son rôle d'exemplarité en terme de gestion du personnel. Congé paternité de 30 jours, activement soutenu par notre collègue Alexandre Sacerdoti en Commission, congé parental non payé, congés spéciaux pour des activités bénévoles, accompagnement d'un enfant lors d'un événement significatif et possibilité de travailler à domicile en sont quelques exemples.

Notre groupe salue par ailleurs la précision apportée à l'article 7 dans le but de favoriser une représentation équitable des genres dans les postes à responsabilité. En effet, le PDC, en collaboration avec d'autres partis, déposait en 2018 un postulat invitant notamment le Conseil communal à poursuivre ce même objectif.

La version soumise par la Commission spéciale est équilibrée. Faire de la surenchère en matière de prestations sociales serait source d'incompréhension pour les citoyens-contribuables actifs dans le secteur privé, dont les conditions sont considérablement moindres, qu'il s'agisse de vacances ou congés en tous genres, et qui financent, faut-il le rappeler, ces prestations. Le cas échéant, des conditions trop éloignées de celles qui prévalent dans les communes voisines représentera un obstacle de plus dans le processus de fusion du Grand Fribourg. Enfin, considérons l'impact non négligeable des absences sur la bonne marche des services de la commune et l'importance d'un personnel présent pour assurer la réalisation des tâches qui lui incombent.

Chers collègues, vous l'aurez compris, n'allons pas trop loin! L'exemplarité n'a de sens que si celui à qui l'exemple est montré a une chance de le suivre. Or, l'écart pour ne pas dire le fossé est déjà considérable avec le secteur privé, ne l'augmentons pas ou ne le creusons pas d'avantage!

Partant de ces divers constats, le groupe PDC/PVL approuvera les amendements déposés par la Commission spéciale et le projet de règlement dans son ensemble. Soucieux de l'équilibre entre prestations offertes aux employé-e-s, qualité des services proposés aux habitants et efforts demandés aux contribuables, notre groupe s'opposera à toute augmentation desdites prestations.

#### Rapport du groupe des Verts

**Vuilleumier Julien** (Verts). Le groupe des Verts a pris connaissance avec intérêt et beaucoup d'attention du Message n° 45 et surtout du processus qui a permis au Conseil communal par ce Message de présenter une révision du règlement du personnel de la Ville de Fribourg.

En effet, l'anticipation, le temps suffisant, la procédure de consultation large qui a été mise en place sont un exemple pour ce type de règlement et ce type de traitement. Nous saluons la démarche du Conseil communal qui a pu faciliter aussi bien le dialogue avec les partenaires sociaux qu'avec les partis politiques et qui a facilité grandement le travail de la Commission spéciale. Nous relevons aussi que les prises de position sont reprises dans le Message et commentées, ce qui permet une grande lisibilité de ce processus.

Finalement, cette révision du règlement répond à la fois une nécessité de s'adapter à des exigences et à un cadre légal en mutation. Cela a été fait, mais c'est aussi une opportunité de donner de nouvelles directions, de nouvelles orientations à la politique du personnel. Nous saluons le fait qu'il y ait une véritable ligne directrice pour cette politique du personnel, comme mentionné dans l'article 7. Nous nous réjouissons de voir maintenant que le Conseil communal, dans son règlement d'application et plus encore dans la gestion des ressources humaines, suive les principes et l'esprit qui président à ce règlement.

Les mesures de conciliation de vie professionnelle et de vie familiale, la flexibilité du travail et la possibilité offerte de recourir au télétravail notamment sont autant de mesures à saluer. Autant de mesures qui permettent de répondre aux attentes à la fois de la Ville en tant qu'employeur mais aussi des employés de la Ville de Fribourg, faisant de ce dernier un employeur attractif.

Le groupe des Verts va soutenir évidemment ce règlement et soutenir les amendements proposés par la Commission spéciale, toutefois en proposant un amendement à l'article 105 alinéa 1 sur le nombre de jours de congé paternité. Cet amendement sera commenté. Pour en revenir à l'exemplarité - c'est le mot qui a été déjà cité à trois reprises lors de ce débat -, l'exemplarité en effet des pouvoirs publics, d'une collectivité publique en matière de gestion du personnel, c'est de fixer de nouveaux objectifs, de fixer de nouveaux cadres et de ne pas regarder le fossé qui pourrait être derrière soi, mais de regarder vers l'avant pour enfin entrer dans le débat politique et faire œuvre d'exemple. Le groupe des Verts considère que cet exemple peut aller encore plus loin sans préjudice du tout ni les finances de la Ville, ni les citoyens-contribuables.

Comme déjà dit, les Verts soutiennent l'entrée en matière et soutiendront ce Message.

#### Rapport du groupe libéral-radical

**Wolhauser Jean-Pierre** (PLR). Le groupe libéral-radical a étudié avec attention le volumineux et important Message n° 45. Il remercie le Conseil communal et les Services RH et juridique pour le

grand travail fait en amont et pour la qualité des documents qui ont également été traduits en allemand.

L'exercice auquel le Conseil général est soumis ce soir est nécessaire, voire indispensable, tant les tâches à accomplir par la Commune ont augmenté, que le monde du travail et les modes de vie ont changé ces dernières années et que la Ville doit se doter d'un règlement du personnel performant dans l'optique d'une fusion du Grand Fribourg. Le personnel qui travaille chaque jour pour la collectivité a le droit d'être traité avec égard.

Unter den positiven Punkten des neuen Personalreglementes für die Stadt Freiburg hebt die FDP Fraktion die Liberalen hervor:

- a) Die Rechte und Pflichten der Parteien sind klar geregelt und gelten für alle Mitarbeiter/innen.
- b) Der Gemeinderat schliesst mit den 650 Mitarbeiter/innen einen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag innert 2 Jahren ab Inkrafttreten des Reglementes, d.h. bis Ende 2020, ab. Dieser ersetzt den Ernennungsbeschluss.
- c) Die Gemeinde verpflichtet sich zu einer Personalpolitik mit zahlreichen Leitprinzipien. Sie erstellt ebenfalls ein Konzept und Richtlinien für die Aus- und Weiterbildung und ermöglicht den Abschluss von Ausbildungsvereinbarungen.
- d) Die jährliche Beurteilung der Angestellten durch den Vorgesetzten erfolgt unabhängig einer Lohnanpassung.
- e) Das schwerfällige administrative Untersuchungsverfahren gegen einen Angestellten wird durch ein Kritikverfahren erleichtert.

Sous les points positifs du nouveau règlement du personnel, nous notons également:

- f) L'article 9 permettra d'établir un organigramme clair des postes de travail qui sont rattachés à une fonction de référence et permettra d'avancer avec la mise en place d'un système de contrôle interne.
- g) Nous nous réjouissons des nombreuses mesures pour la meilleure conciliation de la vie professionnelle et familiale ainsi que pour l'épanouissement individuel du/des collaborateur-s par:
  - de nouvelles règles sur le temps de travail dans le RA (art. 54 à 69) et le télétravail (travail mobile et à domicile, art. 67 ss RA);
  - l'élargissement de la liste des congés spéciaux (art. 103), l'augmentation de la durée du congé de paternité et d'adoption (art. 105 s.) ainsi que l'introduction de nouveaux congés (parental, proches aidants, charges publiques et congés payés de courte durée (art. 107, 108, 110 et 111).

La liste des congés et leur durée est favorable aux employés. Certains congés vont au-delà de ce que peut offrir une PME à ses employés. La prolongation de la durée du congé de paternité va plus loin que ce que les Chambres fédérales ont décidé ces derniers jours.

- h) Enfin, nous notons comme point positif la flexibilité dans la prise de la retraite dès 60 ans (art. 40) et la possibilité de prolonger l'activité de deux ans au-delà de l'âge de la retraite (art. 39 al. 3).

Le groupe libéral-radical relève aussi quelques points critiques:

- 1) L'implication du Conseil communal dans le règlement est importante puisqu'il décide de pratiquement tout. La verticalité du système fait que l'engagement, la résiliation et la non-reconduction de contrats de travail sont in fine des décisions politiques. Dans une commune fusionnée avec un nombre d'employés encore plus important, cette manière de faire sera-t-elle toujours possible?
- 2) Il faut également parler des coûts d'introduction du règlement du personnel qui ne sont en l'état pas encore chiffrés mais qui seront réels. Je vous rappelle que le Conseil communal s'est engagé à limiter l'augmentation des charges du personnel à 1,5% par année. Nous garderons un œil attentif sur l'évolution des charges du personnel.
- 3) Dans le cadre de l'analyse du règlement nous avons également étudié quelques acquis comme:
  - l'indemnité de résidence (art. 83) qui devra sans doute être revue dans la fusion du Grand Fribourg car elle ne se justifiera plus;
  - le pont AVS (art. 40 al. 4) lors d'une retraite volontaire ou d'une mise à la retraite (art. 41 al. 3) doit faire l'objet d'une pesée d'intérêts et des coûts par le Conseil communal.
- 4) La liste des congés est longue et bien étoffée. Nous ne voyons pas la nécessité d'ajouter un nouveau congé à l'art. 103.

L'amendement de la Commission spéciale peut être réglé soit par des heures supplémentaires ou par un congé de courte durée non payé.

Concernant l'augmentation de la durée du congé de paternité, le groupe a opté pour la durée de 20 jours, ou quatre semaines à cinq jours, suivant la proposition du Conseil communal et du SSP. Aller au-delà risque de créer des problèmes de remplacement dans les Services concernés et créera des inégalités de traitement avec des employés sans enfants. La durée de ce congé et par ricochet celui de l'adoption reste une question politique.
- 5) Nous présenterons un amendement à l'article 7 concernant la cohésion sociale au sein du personnel.

Sous ces considérations, notre groupe est favorable à l'entrée en matière du nouveau règlement du personnel de la Ville de Fribourg et nous interviendrons dans la discussion de détail de certains articles.

#### Rapport du groupe socialiste

**Perritaz Pierre-Alain (PS).** A titre préliminaire, le groupe socialiste salue la décision du Conseil communal d'avoir organisé une consultation pour ce nouveau règlement. L'implication précoce de toutes les parties prenantes au processus de décision sur cet objet – employé-e-s de la Ville en tête – a contribué de manière déterminante à l'élaboration d'une solution tenant compte de tous les intérêts en présence. Les conditions de travail du personnel et l'attractivité de la Ville comme

employeur s'en trouvent encore grandement renforcées. Nous profitons de cette occasion pour remercier l'ensemble du personnel communal pour leur excellent travail.

Notre groupe partage le constat à la base de la révision, selon lequel une politique et une gestion du personnel en phase avec les besoins actuels nécessitent la mise à jour et une modernisation du cadre réglementaire. Dans cette optique, le groupe socialiste adhère aux objectifs de développement des acquis et à l'attention portée à la transparence, tant dans le sens de la clarté des bases réglementaires qu'en termes de progression salariale et d'évaluation annuelle.

Le groupe socialiste a étudié attentivement ce Message et se réjouit du cadre nouveau qu'il donne aux employé-e-s de la Ville. Sans être révolutionnaire, ce nouveau règlement octroie un nombre conséquent de congés et donnera des possibilités aux employé-e-s de mieux gérer leur vie professionnelle et privée (v. par exemple les articles de 103 à 111). Ce règlement doit atteindre un but fondamental, à savoir, faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et familiale.

Le chapitre premier n'appelle aucun commentaire. Dans le chapitre 2, le groupe socialiste soutiendra l'amendement de la Commission spéciale à l'article 7 lettre d sur l'égalité des chances. Pour le chapitre 3, le groupe socialiste se félicite d'avoir proposé, lors de la consultation, la création d'une Commission du personnel. Le Conseil communal a décidé de la reprendre ainsi dans le nouveau règlement. Notre groupe soutiendra aussi l'amendement de la Commission spéciale relatif à l'article 14 lettre b. Chapitre 4, le groupe socialiste se réjouit à l'article 16, que la priorité pour de nouveaux engagements soit mise sur des contrats à durée indéterminée. A l'article 18 alinéa 4, notre groupe demandera par un amendement une précision qui sera développée lors de l'examen de détail. Dans la section 5 "retraites", notre groupe s'opposera à toute diminution des acquis. Dans le chapitre 6, le groupe socialiste, là aussi, s'opposera à toute diminution des acquis. Notre groupe salue la volonté du Conseil communal d'augmenter significativement le nombre de congés spéciaux. Il soutiendra l'amendement de la Commission spéciale à l'article 103 à la nouvelle lettre g sur un congé d'un demi jour par an dédié à l'accompagnement d'un enfant pour un évènement significatif. A l'article 105 "congé paternité", notre groupe soutiendra, dans sa majorité, l'amendement de la Commission spéciale. Toutefois, des voix se sont élevées pour demander au Conseil communal de bien vouloir réfléchir, à l'avenir, à favoriser les temps partiels chez les employé-e-s communaux. Cela pourrait être une solution intéressante. Notre groupe soutiendra ainsi les deux amendements de la Commission spéciale à l'article 106. Le groupe socialiste salue le "congé parental" de l'article 107. Il permet au personnel de la ville d'obtenir un congé jusqu'à six mois sans traitement avec l'assurance de retrouver son poste.

C'est avec ces remarques que le groupe socialiste soutiendra à l'unanimité le Message n° 45.

#### Rapport du groupe de l'Union démocratique du Centre

**Wicht Pascal** (UDC). Le groupe UDC relève en premier lieu la nécessité d'une mise à jour du règlement du personnel communal et salue le fait que cette révision permette d'améliorer la transparence des règles applicables au personnel ainsi que de combler certaines lacunes qui étaient devenues visibles au fil du temps. Avec le nouveau règlement, la commune dispose d'un cadre juridique moderne et adapté aux besoins d'une ville de la taille de Fribourg.

Nous constatons avec satisfaction que l'intégralité du personnel communal a eu la possibilité de s'exprimer sur ces questions ô combien importantes. Ceci a permis aux discussions de se dérouler d'une manière harmonieuse, dans un esprit constructif. De même, le fait qu'une consultation large

impliquant notamment les partis politiques ait pu être faite est également une excellente chose. Cela a permis d'intégrer immédiatement différents souhaits au Message, et cela a également permis à la Commission spéciale de travailler de manière très efficace. Nous encourageons donc le Conseil communal à généraliser autant que faire se peut cette approche pour des projets futurs.

Nous sommes heureux de constater que le nouveau règlement contient un certain nombre de dispositions permettant d'améliorer de manière notable la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, notamment en termes d'horaire flexible, de télétravail et de congé parental non payé. Cela répond à un réel besoin et il est bon que les collectivités publiques donnent l'exemple. De plus, ceci peut se faire sans préjudice la qualité des services fournis à la population.

Nous saluons également le fait de transformer les nominations par des contrats de droit public. C'est aujourd'hui une manière de procéder utilisée dans la quasi-totalité des collectivités publiques, permettant ainsi une gestion plus efficace du personnel communal.

La nouvelle grille salariale répond, elle aussi, à une nécessité. Dans une administration de la taille de celle de la Ville de Fribourg, il n'était clairement plus possible de continuer à fonctionner avec cinq classes salariales seulement. Le nouveau système permettra de mieux prendre en compte les exigences des différentes fonctions ainsi que les qualifications et expériences des employés, tout en offrant une plus grande transparence.

La prise en compte de la situation des proches aidants est une mesure juste et nécessaire que notre parti soutient pleinement. La Ville se doit, en tant qu'employeur, de donner l'exemple en la matière et de soutenir les personnes qui se dévouent pour aider un parent, un conjoint ou un enfant handicapé. C'est un signal fort, et tout particulièrement aujourd'hui, où le Conseil des Etats a refusé la motion du Conseiller national Pierre-André Page, qui avait pourtant été largement soutenue au National. Le vote du parti dit "de la famille" a été décisif pour couler ce projet, malheureusement. Parenthèse fermée.

Nous regrettons par contre que malgré le dépoussiérage du règlement du personnel, le Conseil communal n'ait pas eu le courage de remettre en cause certaines pratiques d'un autre temps. Je veux parler ici de l'indemnité de résidence versée aux employés habitant sur le territoire communal. A l'heure où les gens sont de plus en plus mobiles, à l'heure où nous parlons aussi de créer une nouvelle commune du Grand Fribourg, nous ne comprenons pas pourquoi deux personnes ayant des qualifications, une expérience et une fonction identiques peuvent voir une différence de 200 francs par mois sur leur fiche de paie à la fin du mois. Nous aurons l'occasion de développer ce point dans la discussion de détail.

Ces considérations étant faites, le groupe UDC acceptera l'entrée en matière en remerciant les collaborateurs du Service juridique et du Service des ressources humaines pour leur travail de grande qualité.

#### Rapport du groupe Centre gauche-PCS

**Rey-Baeriswyl Marie-Claire** (CG-PCS). Au nom du groupe CG-PCS, je dirai quelques mots de ce règlement renouvelé.

Nous avons relevé l'approche nouvelle, la belle organisation des contenus et surtout les trois buts principaux qui animent ce nouveau règlement. Les principes qui le fondent sont également clairs et appréciables.

Nous avons apprécié aussi la nouvelle contextualisation du règlement, qui tient compte du lien avec l'évolution générale de la société, des structures sociales et familiales. Il s'appuie sur les changements structurels de la fonction d'employeur, les évolutions technologiques multiples qui conditionnent le rapport entre la population et l'Etat.

Dans ce nouveau règlement, l'attractivité de la Ville comme employeur et la fonction d'exemplarité de sa politique du personnel sont assurées et mises en valeur.

Parmi toutes les avancées, et pour ne pas être redondante avec tout ce qui a déjà été dit, nous relevons avec plaisir:

- les mesures bénéfiques pour toutes les formes de famille et de ménage, qui favorisent la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, avec, par exemple, la promotion des congés parental, maternité, paternité, du congé spécial et l'appui aux proches aidant-e-s;
- des choix plus clairs pour le droit et l'appui à la formation tout au long de la vie professionnelle;
- les avantages précis pour les employé-e-s tels que la flexibilisation des horaires, le travail à domicile, mais surtout une meilleure prise en compte de l'égalité des chances et des droits.
- des avantages précis pour les employé-e-s. Nous relevons la volonté d'une représentation équitable des genres et notamment aux postes à responsabilité ainsi que sa promotion par des mesures actives;
- le développement de volets différenciés concernant la santé au travail;
- l'encouragement concret du bilinguisme;
- le plan de mobilité clair et incitatif;
- les classifications des salaires.

Parmi les quelques innovations encore possibles, nous citerons par exemple, l'expression plus claire du développement durable dans la liste des principes. Dans ce sens, une incitation aux employé-e-s de contribuer à développer des mesures, des attitudes de développement durable pourrait être mentionnée.

Une autre idée pourrait être aussi d'indemniser les employé-e-s cyclistes, tout comme le sont ceux et celles qui emploient leur voiture, qui sportivement et écologiquement, utilisent le vélo pour leurs activités professionnelles.

Enfin, une dernière suggestion, une précision sur le soutien aux primo emplois et à l'intégration des plus de 50 ans aurait pu être rajoutée.

Comme nos collègues, nous remercions les chevilles ouvrières:

- de ce grand projet de révision, mené en s'appuyant sur de nombreuses consultations et
- de ce règlement renouvelé de belle facture.

**Casazza Raphaël (PLR).** Wissen sie was meine Grossmutter und der Vaterschaftsurlaub gemeinsam haben?

Savez-vous ce qu'ont en commun ma grand-mère et le congé paternité? [L'intervenant applaudit]. Bravo! Tout d'abord, j'aimerais féliciter le Conseil communal pour l'évolution fulgurante de sa position sur ce dossier. Oui, vraiment toutes mes félicitations, on revient de loin. En effet, il n'y a pas moins de cinq ans, le Conseil communal du siècle dernier, euh pardon de la dernière législature, s'était battu ici-même pour ne pas toucher aux trois jours de congé paternité ou d'adoption. Oui, vous avez bien entendu, le Conseil communal voulait en rester à ces trois misérables jours et, maintenant, il se bat pour 20 jours. Petite parenthèse, lorsque je parle de congé paternité, j'englobe là également le congé d'adoption, par exemple, pour les couples de même sexe.

Puis, le Conseil communal a proposé un contre-projet avec deux jours supplémentaires contre ma proposition d'alors de dix jours. Et comme vous le savez, le Conseil général a finalement décidé de passer à dix jours. C'était en 2014.

Ensuite, j'entends ici ou là que l'on est "dans l'air du temps" ... mais Messieurs – oui, il s'agit presque exclusivement des Messieurs –, nous parlons ici d'un besoin fondamental de la société! Comme si le droit de vote des femmes en 1971 était dans l'air du temps ...!

Non, nous sommes depuis bientôt 20 ans dans le 21<sup>ème</sup> siècle et il est temps de concrétiser le dernier chaînon manquant des infrastructures de conciliation entre vie de famille et vie professionnelle, c'est-à-dire un congé paternité aussi au niveau fédéral qui sera bientôt fusionné avec le congé maternité en un congé parental, vous pouvez compter sur moi.

Aber wieso spricht man eigentlich von einem Urlaub. Es ist ein Unsinn, denn es geht überhaupt nicht um Ferien. Darum verstehen es wahrscheinlich viele nicht. Zum Glück sind es immer weniger. Ich komme zu meiner Grossmutter zurück. Ich habe mich gefragt, wieso meine Grossmutter aus Solothurn nach Genf kam. Dies während zwei Wochen, gerade nach meiner Geburt im Jahr 1977. Ich kann mich jetzt noch gut daran erinnern.

Ma grand-mère maternelle était simplement venue donner un coup de main logistique à sa fille, qui venait d'accoucher de son premier enfant. Ma mère venait accessoirement de quitter son poste de secrétaire pour une période de dix ans pendant que mon père, un ancien saisonnier italien, continuait de travailler à 100% comme menuisier-ébéniste. Bref, on était encore au 20<sup>ème</sup> siècle. C'est un bouleversement monumental que l'arrivée d'un enfant, surtout si c'est le premier et si on n'a pas dans son entourage des gens pour venir aider dans les moments difficiles, pour réconforter ou pour prendre de nouvelles habitudes. Pour rappel, plus de 50% de la population fribourgeoise n'est pas née dans notre canton.

C'est la raison pour laquelle il me paraît abusif de parler de congé. On devrait plutôt parler de "stage de logistique" de paternité. Lorsque l'on va faire un stage pour trouver une formation, pendant ses études ou après ses études, on n'y va généralement pas pour se tourner les pouces mais pour trouver un job. A la différence qu'ici, on ne peut généralement pas revenir en arrière, en principe!

Pour terminer, j'aimerais encore évoquer la question des coûts. J'avais estimé à l'époque le coût du stage de logistique de paternité à environ 20'000 francs par an pour dix jours. Cela s'est confirmé puisque cela correspond aux ordres de grandeur que nous avons eus ces dernières années.

Mesdames et Messieurs, il s'agit ici d'un des meilleurs investissements que l'on puisse faire puisque cela réduit les risques notamment de dépression post-partum et permet aux pères de s'impliquer dès le début dans la vie de famille. Cela pourra également les inciter à diminuer leur taux d'activité afin d'avoir un meilleur équilibre entre la répartition des tâches familiales et d'assurer une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

Il s'agit résolument d'un investissement à long terme et non d'une dépense comme on distribuerait des billets de cinéma, ou des abonnements de cinéma – oups! Je n'espère pas que cela va donner des idées à certains –, ou encore ce généreux pont AVS dont les coûts s'élèvent entre 300 et 600'000 francs par an, soit dix fois plus que les montants dont on parle actuellement. Qui dit investissement dit aussi retour sur investissement. Je sais de quoi je parle puisque je le pratique dans ma société et à titre personnel.

Pour conclure, vous l'aurez compris, je soutiendrai, à titre personnel, l'augmentation du stage logistique de paternité ou d'adoption jusqu'à une durée de 30 jours. Cela correspond d'ailleurs à une durée de congé parental de 20 semaines, si l'on additionne 14 semaines de congé maternité minimum, j'insiste, plus six semaines. Cela constituera mon prochain combat politique.

**Rugo Claudio** (PA). Je salue mon "co-national", candidat PLR au Conseil national. Bravo à vous M. R. Casazza, vous avez pu répondre à mes différentes questions qui sont les suivantes. Sans les entendre vous avez déjà pu y répondre. Bravo pour ce thème que vous avez porté en avant.

- a) Quel Conseiller général, quelle Conseillère générale, a de par ses prises de parole influencé la rédaction du projet de règlement du personnel de la Ville de Fribourg? C'est une question que je me pose.
- b) Qui a soumis le postulat n° 4 sur le mobbing en 2016? M. le Syndic d'alors parlait d'une entreprise qui avait été nommée. A l'article 8 alinéa 2, cette entité s'est transformée en personne de confiance.
- c) Qui a posé la question en juillet 2019 sur le régime transitoire? C'est bien la première fois que l'on se charge d'éditer un règlement pour y répondre à l'article 123 alinéa 3.
- d) Qui a remis en question la constitution de la Commission paritaire? D'abord, dans la nomenclature, on ne savait pas si c'était M. Laurent Dietrich ou Mme Antoinette de Weck qui siégeaient dans cette Commission. L'année d'après, on sait bien, j'ai fait évoluer ceci. Il y a eu la grève, et j'avais bien dit que c'était une Commission de cadres et pas une Commission représentant le personnel. Aujourd'hui, cela a été corrigé.

J'ai une petite suggestion. Chaque nouveau poste de 100% devrait être proposé presque automatiquement sous la forme de deux postes de 50% pour donner plus de flexibilité. Cela pourrait aussi enlever des personnes qui sont au social, donner plus de possibilités à des femmes qui ont besoin de temps pour s'occuper aussi de leurs petits-enfants, etc. Ce n'est pas le cas aujourd'hui. J'ai proposé plusieurs amendements et je ne suis pas tout à fait d'accord sur la perfection de ce Message n° 45 car il y a une confusion entre contrat public et contrat privé. En tant que communauté d'un

groupe de citoyens, la Ville de Fribourg se doit d'offrir des contrats publics à 100%. J'insiste sur le mot "public". Nous sommes le public. Ce n'est pas le privé qui peut donner des contrats publics. Ce sont les entités publiques qui peuvent donner 100% de contrats publics d'où mon amendement concernant ceci. Là aussi, il est courant dans les règlements d'avoir soit des contrats à durée indéterminée, soit des contrats à durée déterminée. Le fait de ne pas donner beaucoup d'heures ce n'est pas primordial. S'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, cela veut dire qu'il va se prolonger sur les années. En l'occurrence, la Ville de Fribourg se fourvoie dans des éléments juridiques, et à titre personnel j'ai déjà usé les trois avocats de la Ville. Ils ont dû en nommer un quatrième. J'ai reçu la notification à ce sujet ce matin. On verra si les Prud'Hommes donneront raison à la Ville ou au Parti des Artistes en novembre.

Pour terminer, comme Daniel Sormanni, je suis scandalisé. A la page 2 du Message, il est écrit: "D'autre part, à côté du modèle familial "traditionnel" ont émergé des modèles tels que les familles monoparentales, recomposées ou même homoparentales. Ce "même" est de trop, il trahit auteur, mais aussi les 80 Conseillers qui n'ont pas lu attentivement le Message. Je suis outré que la cause LGBT – on en a pourtant des représentants au Conseil communal et au Conseil général - doive être défendue par l'Aldo Maccione du Conseil général [rires].

**Steiert Thierry, Syndic.** Je vais être bref car je préfère que nous passions le plus rapidement possible à l'examen de détail. J'aimerais simplement remercier tous les groupes qui ont accepté l'entrée en matière sur ce règlement et qui ont émis des remarques essentiellement, voire presque exclusivement, positives sur ce projet de règlement. Je pars du principe que les quelques propositions ou remarques plus critiques seront répétées ou prononcées dans le cadre de la discussion de détail, raison pour laquelle je m'arrêterai ici.

#### Pause

La séance est interrompue pour une pause de 20.53 heures à 21.11 heures.

#### Examen de détail

L'entrée en matière n'étant pas combattue et aucune demande de renvoi n'étant présentée, il est immédiatement procédé à l'examen de détail du projet d'arrêté concernant le Message n° 45.

**Le Président.** Le document broché distribué sur vos pupitres vous permettra de suivre les discussions de l'examen de détail. Dans la colonne de gauche figure la proposition du Conseil communal. La colonne du milieu présente en rouge les amendements de la Commission spéciale et la colonne de droite fait figurer en vert les amendements déposés par les groupes ou les partis.

En outre, compte tenu du fait qu'il est tout à fait possible de déposer des amendements le soir-même de la séance, je rappelle que selon l'article 42 alinéa 2 de la loi sur les Communes et l'article 51 alinéa 2 du règlement du Conseil général, les amendements portant sur des articles de règlement de portée générale doivent être déposés par écrit d'ici la fin de l'examen de détail.

De manière générale, pour des questions d'efficacité et dans la mesure où chacun-e a pu prendre connaissance du contenu du règlement, je renoncerais à lire les articles dans leur entier, je n'en lirai que l'intitulé. Est-ce que quelqu'un s'oppose à cette manière de faire?

Tel n'est pas le cas.

#### Article 1

**Rugo Claudio** (PA). Dans le document, vous avez oublié d'écrire dans la 3<sup>ème</sup> colonne "Propositions d'amendements des groupes ou des partis politiques".

**Le Président.** Oui, merci M. C. Rugo pour cette remarque.

Le présent article n'appelant pas d'autres observations, il est ainsi adopté.

#### Article 2

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

#### Article 3

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

#### Article 4

**Le Président.** Pour l'article 4, nous sommes saisis d'une proposition d'amendement à l'encontre de chaque alinéa. Il y a quatre amendements. Je vous propose donc de traiter cet article alinéa par alinéa et de sanctionner chaque amendement par un vote.

**Rugo Claudio** (PA). De fait, la Commune a eu de nombreux problèmes suite à plusieurs plaintes au tribunal. Il y a une dizaine d'année, il y a eu plusieurs plaintes, en particulier à l'Ecole des p'tits artistes. Cela s'est soldé par un arrangement à la Préfecture. En effet, le juriste ici présent avait statué et réglé ce problème à l'amiable. C'est justement depuis lors que des contrats à durée déterminée répétitifs ont été signés pour l'Ecole des p'tits artistes. C'est aussi le cas pour les femmes de nettoyage. On va en sens contraire à la Commune. Par exemple, une dame qui a trois heures de nettoyage, on va lui proposer les 25% minimum. On va la pousser obligatoirement, si elle veut un contrat à durée indéterminée, à travailler à 25% au minimum. Je vous ai envoyé mes deux contrats de type privé et de fondation de l'Ecole-club Migros qui stipulent que ce n'est pas le temps de travail qui définit si un contrat est de durée déterminée ou indéterminée, c'est la périodicité. Cela veut dire que si l'on est engagé en septembre 2003 pour donner trois heures de cours et que 20 ans après, on est toujours en train de donner trois heures de cours, et bien ce sont des contrats à durée indéterminée, qu'on le veuille ou non. Exceptionnellement, il peut y avoir des cas qui ont été défendus devant des juristes un peu bizarres. Mais la communauté, le ... [râles dans la salle]. Je ne cite personne.

**Le Président.** Un peu d'attention s'il vous plaît. M. C. Rugo, je vous prie de continuer en présentant votre amendement.

**Rugo Claudio** (PA). Le premier amendement concerne l'article 4 alinéa 1. Ce n'est pas moi qui l'ai inventé. Il s'agit également de l'article 4 des conditions de travail à l'Ecole-club Migros. Je pense qu'il figure dans toutes les conventions. Ce sont des articles standards. Dans ce règlement, la lecture de l'article 4 n'est pas évidente. Il y a un mélange. Les 25% ça correspondent exactement aux 20'000

francs que l'on est obligé de payer pour le deuxième pilier. Et puis il y a différents cas, justement on trouve dans cet article un contrat de travail spécifique, ça n'existe pas. Un contrat de travail spécifique, je n'ai encore jamais vu ça. J'ai vu des contrats de travail à durée déterminée, des contrats de travail à durée indéterminée, des contrats de travail publics et des contrats de travail privés.

Je vous donne l'exemple, des employés des Bains de la Motta qui ne sont pas payés par la SA des Bains de la Motta. On a retenu cette information. Je vais déposer d'ailleurs une plainte pour retenue d'information.

**Le Président.** M. C. Rugo, je vous prie de présenter votre amendement. Présentez-le calmement et ensuite nous continuerons la discussion.

**Rugo Claudio (PA).** Je le présente. Je veux donner l'exemple des Bains de la Motta où les employés sont payés par la Ville. Ces gens travaillent à un taux supérieur à 25% à l'année parce qu'ils travaillent à 100% durant cinq ou six mois. Si on divise 100% sur cinq ou six mois, cela donne plus de 25%. Pourtant ils sont toujours traités comme auxiliaires, et ce n'est pas correct. Il faut se plaindre pour avoir raison. Nous sommes en 2019 et il est arriéré de présenter comme ça les choses. L'avenir nous le dira, vous corrigerez, vous ferez encore une fois des amendements. Je vous propose aujourd'hui la formule standard qui figure dans les contrats de l'Ecole-club Migros. Vous avez vu mes deux contrats. L'un est à 10%, l'autre à 1,51%. J'en ai encore un troisième. Ce sont tous des contrats à durée indéterminée. C'est tout en ce qui concerne l'article 4 alinéa 1. Je donnerai peut-être plus d'explications pour l'article 4 alinéa 2.

**Steiert Thierry, Syndic.** Je ferai juste la remarque suivante et ceci de manière générale sur tous les amendements si l'intention est de les discuter l'un après l'autre sur tous les alinéas de l'article 4. Les amendements de M. C. Rugo n'ont pas été discutés au Conseil communal puisqu'ils ont été présentés après la dernière séance du Conseil communal. Ceci dit, je relèverai simplement qu'en acceptant ces amendements, on remettrait en cause toute la systématique du règlement du personnel relative à la distinction entre personnel fixe, auxiliaire et temporaire. Cette méthodologie est explicitée de manière exhaustive aux pages 12 et 13 du Message. Je pars du principe que ceci poserait un problème systématique si on devait admettre ces amendements. On ne peut dès lors que les refuser.

Ceci dit, pour répondre aux soucis d'éviter des contrats en chaîne, ce qui semble être la motivation ou une partie de la motivation de ces amendements, je rappelle toute de même que dans l'alinéa 3 tel qu'il est proposé, il est prévu que pour le personnel temporaire les prolongations des contrats soient limitées à deux ans au maximum avec l'exception, effectivement, mais qui est aussi explicitée dans le Message, des contrats de droit public. Est visé ici le personnel engagé sur des budgets d'investissement.

La jurisprudence est un autre garde-fou qui interdit de répéter des contrats en chaîne de manière indéfinie et qui est très explicite, claire et rigoureuse. Nous considérons que ces garde-fous sont largement suffisants pour tenir compte du souci de M. C. Rugo.

Vote

**Proposition d'amendement de M. Claudio Rugo (PA) visant à modifier l'article 4 alinéa 1 de la manière suivante: "Les rapports de travail sont conclus pour une durée déterminée ou indéterminée".**

**Ont voté en faveur de la version du Conseil communal (contre l'amendement de M. C. Rugo): 63** Acklin Zimmermann Béatrice (PLR), Aebischer David (PLR), Allenspach Christoph (PS), Altermatt Bernhard (PDC-PVL), Berisha Ibrahim (PS), Bourrier Hervé (PS), Bugnon Marc (PDC-PVL), Casabene Thévoz Anne (PS), Casazza Raphaël (PLR), Cattaneo Anne-Elisabeth (PDC-PVL), Chopard Caroline (Verts), Collaud Oliver (Verts), Cudré-Mauroux Stéphane (PS), de Reyff Charles (PDC-PVL), Delaloye Crettol Sophie (PS), Dreyer Jean-Luc (PDC-PVL), Dupré Bernard (UDC), Eltschinger-Bassil Rana (PS), Fasel Blaise (PDC-PVL), Fessler Raphaël (PDC-PVL), Feyer Jean-François (PDC-PVL), Gander Daniel (UDC), Gapany Joël (PDC-PVL), Gex Jean-Noël (PLR), Gex Océane (PLR), Graden Lise-Marie (PS), Grady Véronique (PLR), Grandjean Alexandre (PS), Jelk Guy-Noël (PS), Jordan Marine (PS), Jungo Adeline (PS), Khamel Seewer Naïma (PS), Kilde Gisela (PDC-PVL), Krienbühl David (PLR), Kuhn Martin (PS), Liaudat Geneviève (PS), Loup Matthieu (PS), Maeder Alain (PDC-PVL), Mendez Monica (Verts), Menétrey Fabienne (Verts), Métrailler Jean-Jacques (MLI), Miche François (PS), Morel-Neuhaus Marie-Gertrude (PLR), Mosoba Immaculée (PS), Moussa Elias (PS), Murith Simon (PDC-PVL), Nguyen Thanh-Dung (CG-PCS), Page Maurice (CG-PCS), Perritaz Pierre-Alain (PS), Piller Nadège (PS), Rey-Baeriswyl Marie-Claire (CG-PCS), Richard Claude (PDC-PVL), Roelli Claire (PS), Rossi Carré Alexandra Maria (PS), Sabino Sandra (PS), Sacerdoti Alexandre (PDC-PVL), Schenker Claude (PDC-PVL), Vorlet Philippe (PS), Vuilleumier Julien (Verts), Walter Lionel (PS), Wicht Pascal (UDC), Wolhauser Jean-Pierre (PLR), Zurich Simon (PS)

**Ont voté contre la version du Conseil communal (en faveur de l'amendement de M. C. Rugo): 2** Parpan Mario (CG-PCS), Rugo Claudio (PA)

**Se sont abstenus: 2** Abate Vincenzo (Verts), Heimgärtner Eva (CG-PCS)

**N'ont pas voté: 2** Kilchenmann Emmanuel (UDC), Vonlanthen Marc (PS)

**C'est par 63 voix contre 2 et 2 abstentions que le Conseil général refuse l'amendement de M. Claudio Rugo.**

**Le Président.** Nous passons à la discussion du deuxième amendement touchant l'article 4 alinéa 2.

**Rugo Claudio (PA).** 22,5% de juristes composent le Conseil général et je me réfère à eux. J'espère qu'ils soutiendront la jurisprudence qui dit que l'on n'a pas le droit de répéter deux fois des contrats. En fait, en instituant deux classes de personnes, vous excluez en particulier les personnes qui travaillent à l'Ecole des p'tits artistes dont les contrats sont reconduits année après année, et ceci depuis huit ans. M. le Syndic, vous ne pourrez pas le nier, c'est un fait. Depuis exactement la date où la Ville a perdu en conciliation contre les trois personnes qui avaient fait recours à la Préfecture.

Je vous recommande de soutenir cet amendement même si c'est un fait juridique. En fait ça rend cet article plus précis. Il y a beaucoup de choses qui ne sont pas claires dans ces articles. Cela confortera donc les employés quand ils devront lire leur contrat et le règlement du personnel. Je vous remercie de soutenir cet amendement n° 2.

Vote

**Proposition d'amendement de M. Claudio Rugo (PA) visant à modifier l'article 4 alinéa 2 de la manière suivante: "La Commune de Fribourg s'engage à ne pas reconduire consécutivement plus de deux fois les contrats déterminés; ceci afin de ne pas produire des contrats 'en chaîne'".**

**Ont voté en faveur de la version du Conseil communal (contre l'amendement de M. C. Rugo): 63** Abate Vincenzo (Verts), Acklin Zimmermann Béatrice (PLR), Aebischer David (PLR), Allenspach Christoph (PS), Altermatt Bernhard (PDC-PVL), Berisha Ibrahim (PS), Bourrier Hervé (PS), Bugnon Marc (PDC-PVL), Casabene Thévoz Anne (PS), Casazza Raphaël (PLR), Cattaneo Anne-Elisabeth (PDC-PVL), Chopard Caroline (Verts), Collaud Oliver (Verts), Cudré-Mauroux Stéphane (PS), de Reyff Charles (PDC-PVL), Delaloye Crettol Sophie

(PS), Dreyer Jean-Luc (PDC-PVL), Dupré Bernard (UDC), Eltschinger-Bassil Rana (PS), Fasel Blaise (PDC-PVL), Fessler Raphaël (PDC-PVL), Feyer Jean-François (PDC-PVL), Gander Daniel (UDC), Gapany Joël (PDC-PVL), Gex Jean-Noël (PLR), Gex Océane (PLR), Graden Lise-Marie (PS), Grady Véronique (PLR), Grandjean Alexandre (PS), Jelk Guy-Noël (PS), Jordan Marine (PS), Jungo Adeline (PS), Khamel Seewer Naïma (PS), Kilde Gisela (PDC-PVL), Krienbühl David (PLR), Kuhn Martin (PS), Liaudat Geneviève (PS), Loup Matthieu (PS), Maeder Alain (PDC-PVL), Mendez Monica (Verts), Menétray Fabienne (Verts), Miche François (PS), Morel-Neuhaus Marie-Gertrude (PLR), Mosoba Immaculée (PS), Moussa Elias (PS), Murith Simon (PDC-PVL), Nguyen Thanh-Dung (CG-PCS), Page Maurice (CG-PCS), Perritaz Pierre-Alain (PS), Piller Nadège (PS), Richard Claude (PDC-PVL), Roelli Claire (PS), Rossi Carré Alexandra Maria (PS), Sabino Sandra (PS), Sacerdoti Alexandre (PDC-PVL), Schenker Claude (PDC-PVL), Vonlanthen Marc (PS), Vorlet Philippe (PS), Vuilleumier Julien (Verts), Walter Lionel (PS), Wicht Pascal (UDC), Wolhauser Jean-Pierre (PLR), Zurich Simon (PS)

**Ont voté contre la version du Conseil communal (en faveur de l'amendement de M. C. Rugo):** 3 Heimgärtner Eva (CG-PCS), Rey-Baeriswyl Marie-Claire (CG-PCS), Rugo Claudio (PA)

**Se sont abstenus:** 2 Métrailler Jean-Jacques (MLI), Parpan Mario (CG-PCS)

**N'a pas voté:** 1 Kilchenmann Emmanuel ((UDC)

**C'est par 63 voix contre 3 et 2 abstentions que le Conseil général refuse l'amendement de M. Claudio Rugo.**

**Le Président.** Nous passons au prochain amendement relatif à l'article 4. Il s'agit d'un ajout: article 4 alinéa 2bis. M. C. Rugo, souhaitez-vous présenter cet amendement?

**Rugo Claudio (PA).** Je retire cet amendement qui n'aurait pas de sens à lui tout seul.

**Le Président.** Merci M. C. Rugo. Nous en prenons bonne note. Nous passons donc au 4<sup>ème</sup> et dernier amendement concernant l'article 4 alinéa 3. M. C. Rugo souhaitez-vous le présenter?

**Rugo Claudio (PA).** Je le retire aussi, à contrecœur.

**Le Président.** Merci M. C. Rugo.

Le présent article n'appelant pas d'autres observations, il est ainsi adopté.

#### Article 5

**Rugo Claudio (PA).** Il s'agit d'écriture épiciène. En France, le terme "Chef" est effectivement écrit au masculin, c'est-à-dire C-h-e-f, aussi pour les femmes. Par contre, il est recommandé d'écrire Chef et Cheffe au Canada et en Suisse romande. D'autre part, la législation cantonale valide aussi cette façon de faire. J'espère que l'on puisse respecter notre particularisme romand. Je vous remercie de soutenir le Chef et la Cheffe.

**Steiert Thierry, Syndic.** Le Conseil communal n'a pas discuté de cette demande d'amendement et s'y oppose.

## Vote

**Proposition d'amendement de M. Claudio Rugo (PA) visant à employer le terme "Chef-fe" dans le règlement du personnel de la Ville de Fribourg (en cas d'acceptation, les autres articles du règlement seront modifiés en conséquence)**

**Ont voté en faveur de la version du Conseil communal (contre l'amendement de M. C. Rugo):** 22 Acklin Zimmermann Béatrice (PLR), Aebischer David (PLR), Allenspach Christoph (PS), Altermatt Bernhard (PDC-PVL), Berisha Ibrahim (PS), Bourrier Hervé (PS), Casazza Raphaël (PLR), Cudré-Mauroux Stéphane (PS), Dreyer Jean-Luc (PDC-PVL), Dupré Bernard (UDC), Fasel Blaise (PDC-PVL), Feyer Jean-François (PDC-PVL), Gex Jean-Noël (PLR), Gex Océane (PLR), Grady Véronique (PLR), Krienbühl David (PLR), Maeder Alain (PDC-PVL), Morel-Neuhaus Marie-Gertrude (PLR), Sabino Sandra (PS), Sacerdoti Alexandre (PDC-PVL), Schenker Claude (PDC-PVL), Wolhauser Jean-Pierre (PLR)

**Ont voté contre la version du Conseil communal (en faveur de l'amendement de M. C. Rugo):** 39 Abate Vincenzo (Verts), Casabene Thévoz Anne (PS), Cattaneo Anne-Elisabeth (PDC-PVL), Chopard Caroline (Verts), Delaloye Crettol Sophie (PS), Eltschinger-Bassil Rana (PS), Fessler Raphaël (PDC-PVL), Gapany Joël (PDC-PVL), Graden Lise-Marie (PS), Grandjean Alexandre (PS), Heimgärtner Eva (CG-PCS), Jeik Guy-Noël (PS), Jordan Marine (PS), Jungo Adeline (PS), Khamel Seewer Naïma (PS), Kuhn Martin (PS), Liaudat Geneviève (PS), Loup Matthieu (PS), Mendez Monica (Verts), Menétray Fabienne (Verts), Métrailler Jean-Jacques (MLI), Miche François (PS), Mosoba Immaculée (PS), Moussa Elias (PS), Murith Simon (PDC-PVL), Nguyen Thanh-Dung (CG-PCS), Parpan Mario (CG-PCS), Perritaz Pierre-Alain (PS), Piller Nadège (PS), Rey-Baeriswyl Marie-Claire (CG-PCS), Richard Claude (PDC-PVL), Roelli Claire (PS), Rossi Carré Alexandra Maria (PS), Rugo Claudio (PA), Vonlanthen Marc (PS), Vorlet Philippe (PS), Vuilleumier Julien (Verts), Walter Lionel (PS), Zurich Simon (PS)

**Se sont abstenus:** 7 Bugnon Marc (PDC-PVL), Collaud Oliver (Verts), de Reyff Charles (PDC-PVL), Gander Daniel (UDC), Kilde Gisela (PDC-PVL), Page Maurice (CG-PCS), Wicht Pascal (UDC)

**N'a pas voté:** 1 Kilchenmann Emmanuel (UDC)

**C'est par 39 voix contre 22 et 7 abstentions que le Conseil général adopte l'amendement de M. Claudio Rugo.**

Le présent article n'appelant pas d'autres observations, il est adopté tel qu'amendé.

### Article 6

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

### Article 7

**Le Président.** Nous sommes saisis de plusieurs amendements. Le premier amendement de la Commission spéciale concerne la lettre d). Le Conseil communal s'y est rallié. Selon l'article 51 alinéa 2 du règlement du Conseil général, ce peut être une décision tacite de notre Conseil d'accepter la version de la Commission spéciale, à laquelle le Conseil communal s'est ralliée, sauf si quelqu'un demande de voter pour se rallier tout de même à la proposition initiale. Est-ce que quelqu'un voudrait se rallier à la proposition initiale? Tel n'est pas le cas.

Tacitement, nous acceptons la lettre d) telle qu'amendée par la Commission spéciale, amendement auquel le Conseil communal s'est rallié.

Nous passons donc au deuxième amendement qui consiste en l'ajout d'une nouvelle lettre l).

**Wolhauser Jean-Pierre** (PLR). Le groupe libéral-radical propose d'introduire une nouvelle lettre l) qui aurait la teneur suivante: "la cohésion sociale au sein du personnel". Il est exact que lors de la séance de la Commission spéciale, nous n'avons pas traité ce thème. Toutefois, il nous semble important,

dans un monde du travail très individualisé, de promouvoir la cohésion sociale au sein du personnel. Elle se pratique déjà dans des équipes et nous votons dans les budgets depuis plusieurs années des montants en ce sens. Par exemple, pour le budget 2019, 33'000 francs ont été réservés pour des actions de team building. Je vous prie de soutenir cet amendement.

**Le Président.** Concernant cet amendement proposé par le groupe libéral-radical, y a-t-il des demandes de prise de parole?

**Steiert Thierry, Syndic.** Une fois de plus, comme il ne s'agit pas d'un amendement proposé par la Commission spéciale, le Conseil communal n'a pas eu l'occasion d'en discuter. En revanche, il est évident que le Conseil communal est favorable à la promotion de la cohésion au sein du personnel puisqu'il propose des montants y relatifs depuis quelques années maintenant et ceux-ci sont utilisés régulièrement justement pour des activités favorisant la cohésion au sein du personnel. S'il n'a pas choisi d'intégrer cet élément dans l'article 7 et dans les principes fondamentaux de la politique du personnel, c'est tout simplement, on peut l'imaginer, parce que ça coulait de source. Par contre, je pense ne pas trop m'avancer en formulant une acceptation du Conseil communal de cet amendement. J'aimerais peut-être juste préciser que l'on proposerait "la cohésion" et non pas la "cohésion sociale" au sein du personnel.

**Rugo Claudio (PA).** En excluant les personnes affiliées au Foyer Saint-Louis, par exemple, ou en instituant quasiment des sociétés écrans du Conseil communal de la Ville, et bien, en fait, on a exclu du personnel des gens qui devraient justement être intégrés dans cette cohésion sociale. Par exemple, si un travailleur est engagé au Port, bien sûr qu'il aura un contrat à durée déterminée, bien sûr qu'il n'aura pas des garanties et bien sûr qu'il ne sera pas considéré dans notre règlement. On ne peut pas y revenir puisqu'on a déjà voté là-dessus. Par contre, on va soutenir la cohésion sociale telle que formulée par M. J.-P. Wolhauser. De temps en temps, je dois aussi le soutenir car il subit mes attaques répétitives. Aussi, cette fois, je le soutiens.

**Le Président.** M. J.-P. Wolhauser, souhaitez-vous maintenir votre amendement tel quel?

**Wolhauser Jean-Pierre (PLR).** Comme le Conseil communal se rallie à notre amendement, je vais le maintenir et simplement dire "la cohésion" au sein du personnel.

**Le Président.** Le Conseil général souhaite-t-il voter maintenant que le Conseil communal s'est rallié à l'amendement? Tel n'est pas le cas. Nous acceptons donc tacitement cet amendement modifié.

Le présent article n'appelant pas d'autres observations, il est adopté tel qu'amendé.

## Article 8

**Le Président.** Nous sommes saisis d'un amendement.

**Murith Simon (PDC/PVL).** En préambule, je m'excuse d'avoir transmis cet amendement trop tardivement pour que le Conseil communal puisse se déterminer à son sujet et pour que vous puissiez l'avoir dans le fascicule.

L'amendement proposé vise à ce que les cas de harcèlement fassent l'objet d'une procédure indépendante, externe à l'administration communale. En effet, le stress et le malaise profond qui

peuvent être causés par du harcèlement, par du mobbing, placent les personnes qui en sont victimes dans une situation souvent d'esseulement et de peur. La peur d'en parler et la peur d'être victime de représailles dans des cas où souvent les personnes mises en cause peuvent être hiérarchiquement supérieures. D'où la nécessité, à mon sens, d'offrir une structure indépendante afin de faciliter la parole des victimes. Cette solution se retrouve fréquemment dans le domaine privé. Elle existe aussi au sein de collectivités publiques, où la Ville de Lausanne fait figure d'exemple. Par conséquent, la référence à une personne de confiance tel que cela ressort aussi au niveau cantonal, devient superflue.

Notre groupe propose de modifier l'alinéa 2 ainsi "Plus particulièrement, il recourt à une structure indépendante et met en place des procédures destinées à prévenir et à lutter contre toutes les formes de comportement abusifs et de harcèlement susceptibles de nuire à la personnalité du personnel de l'administration communale, que son statut soit régi par le droit public ou le droit privé. A cet effet, il édicte une directive".

**Steiert Thierry, Syndic.** Evidemment, je découvre cet amendement avec vous, Mmes et MM. les Conseillers généraux. Le Conseil communal n'a donc bien sûr pas pu se pencher sur ce dernier. J'essaye d'en extraire la substantifique moelle et je constate tout simplement que cet article a déjà été restructuré suite à la phase de consultation pour qu'il ressorte plus clairement que le devoir de protéger la santé physique et psychique du personnel est un devoir général de l'employeur, lequel doit tenter de trouver des solutions pour toutes les situations conflictuelles. Dans ce sens, cet article reprend un peu les articles actuels 4.1 à 4.5 des directives d'application, tout en les adaptant à un règlement de protée générale. Nous considérons qu'avec cette disposition-là, les soucis exprimés par les auteurs de l'amendement sont suffisamment pris en compte. Nous ne pouvons que vous proposer de rejeter cet amendement.

**Moussa Elias (PS).** Je n'avais pas du tout l'intention d'intervenir. A titre personnel, je soutiens l'idée qui est transmise ici par cet amendement. Par contre, je suis évidemment un peu surpris qu'il vienne aujourd'hui après les travaux de la Commission. J'aurais voulu savoir, de la part du PDC/PVL quels seraient les coûts supplémentaires pour la Commune si l'on mettait en place cette structure indépendante, respectivement pour quelle raison cet amendement n'a pas été élaboré ou intégré préalablement dans les travaux de la Commission.

Indépendamment de cette question un peu plus politique, vous l'aurez compris, a priori la version initiale du Conseil communal permet déjà dans le cadre du règlement d'application ou lors d'un cas de la directive qui est prévue dans cet article, de prévoir également le recours, parce qu'une médiation, il faut toujours une personne indépendante, mais aussi et déjà le recours à une structure indépendante.

En fait, l'amendement que vous ajoutez n'apporte rien par rapport à la situation déjà prévue par le Conseil communal. Raison pour laquelle, à titre personnel, je ne pourrai pas soutenir cet amendement.

**Rugo Claudio (PA).** Lors de la discussion générale, j'avais souligné la dichotomie qui avait eu lieu quand j'avais déposé le postulat n° 4 transmis par le Conseil général. Par la voix de M. le Syndic, le Conseil communal avait dit qu'il avait nommé une entité s'occupant de ces cas-là et moi j'avais demandé le nom de cette entité parce que je ne la connaissais pas. M. le Syndic avait alors répondu: "nous ne sommes pas dans les questions donc je ne peux pas vous donner le nom" et j'avais dit que

j'étais heureux qu'un postulat aboutisse avant, parce que ça c'était dans les débats. Merci M. S. Murith de vous enquêter des problèmes sociétaux. Quand j'avais eu mon problème de mobbing, je me suis rendu au bureau du personnel, chez le Chef du personnel, pour déclarer mes problèmes. On m'avait alors dit: "il faut d'abord que la personne soit coupable pénalement pour que l'on puisse faire quelque chose". Pour dire que nous étions en 2015, je trouve que ce n'était pas une réponse digne d'un Chef du personnel. On est en 2019 et je vois que les problèmes persistent. Je soutiendrai l'amendement de M. S. Murith.

**Murith Simon (PDC/PVL).** Comme le texte l'indique, ce n'est pas la mise en place d'une structure indépendante, laquelle serait effectivement la solution la plus coûteuse pour la Commune, mais le recours à une structure indépendante qui offre au Conseil communal toute la marge de manœuvre qu'il peut y avoir dans le domaine pour choisir la solution qu'il estimera la meilleure et la moins coûteuse dans un rapport de qualité et de prix.

Je maintiens qu'il est certainement important pour les personnes se trouvant dans ces situations de pouvoir passer par une personne indépendante et non pas une personne qui dépend hiérarchiquement de l'administration communale. S'agissant des voies de recours, il y en a certes plusieurs, mais il vaudrait mieux épargner ça tant aux personnes mobbées qu'à la Commune.

Je ne suis pas sûr non plus que ce soit une mauvaise chose que les conflits puissent être résolus d'entrée de jeu avec une personne indépendante.

**Steiert Thierry, Syndic.** Je souhaiterais juste compléter mon argumentaire en précisant que la personne de confiance déjà en place aujourd'hui est une personne indépendante de la Ville. Il s'agit manifestement d'un malentendu si on pense que cette personne de confiance est une personne qui fait partie du personnel de la Ville. Ce n'est pas le cas.

Il s'agit ici tout simplement d'offrir une possibilité aux personnes concernées par ces phénomènes-là de s'exprimer en toute indépendance, dans un contexte neutre, et sous couvert d'anonymat devant une personne qui est effectivement déjà indépendante. Ensuite, si besoin est, d'autres mesures telles qu'un coaching, une médiation ou d'autres mesures peuvent s'ajouter à cela. En conclusion, nous proposons de rejeter cet amendement.

**Murith Simon (PDC/PVL).** Sans vouloir pinailler et perdre trop de temps, je pense que si la personne de confiance est indépendante, l'amendement ne change pas grand-chose au devoir et aux obligations de la Commune, si ce n'est que ce sera beaucoup plus clair pour les personnes qui voudront bénéficier de ce soutien en cas de mobbing.

#### Vote

**Proposition d'amendement du groupe PDC/PVL visant à modifier l'article 8 alinéa 2 de la manière suivante: "Plus particulièrement, il recourt à une structure indépendante et met en place des procédures destinées à prévenir et à lutter contre toutes les formes de comportement abusif et de harcèlement susceptibles de nuire à la personnalité du personnel de l'administration communale, que son statut soit régi par le droit public ou le droit privé. A cet effet, il édicte une directive"**

**Ont voté en faveur de la version du Conseil communal (contre l'amendement du groupe PDC/PVL): 33** Acklin Zimmermann Béatrice (PLR), Allenspach Christoph (PS), Berisha Ibrahim (PS), Bourrier Hervé (PS), Chopard Caroline (Verts), Collaud Oliver (Verts), Cudré-

Maurou Stéphane (PS), Delaloye Crettol Sophie (PS), Gex Jean-Noël (PLR), Graden Lise-Marie (PS), Grady Véronique (PLR), Jelk Guy-Noël (PS), Jordan Marine (PS), Jungo Adeline (PS), Khamel Seewer Naïma (PS), Kuhn Martin (PS), Liaudat Geneviève (PS), Loup Matthieu (PS), Métrailler Jean-Jacques (MLI), Miche François (PS), Morel-Neuhaus Marie-Gertrude (PLR), Mosoba Immaculée (PS), Moussa Elias (PS), Perritaz Pierre-Alain (PS), Piller Nadège (PS), Roelli Claire (PS), Rossi Carré Alexandra Maria (PS), Sabino Sandra (PS), Vonlanthen Marc (PS), Vorlet Philippe (PS), Walter Lionel (PS), Wolhauser Jean-Pierre (PLR), Zurich Simon (PS)

**Ont voté contre la version du Conseil communal (en faveur de l'amendement du groupe PDC/PVL):** 32 Abate Vincenzo (Verts), Aebischer David (PLR), Altermatt Bernhard (PDC-PVL), Bugnon Marc (PDC-PVL), Casabene Thévoz Anne (PS), Casazza Raphaël (PLR), Cattaneo Anne-Elisabeth (PDC-PVL), de Reyff Charles (PDC-PVL), Dreyer Jean-Luc (PDC-PVL), Fasel Blaise (PDC-PVL), Fessler Raphaël (PDC-PVL), Feyer Jean-François (PDC-PVL), Gander Daniel (UDC), Gapany Joël (PDC-PVL), Gex Océane (PLR), Heimgärtner Eva (CG-PCS), Kilchenmann Emmanuel (UDC), Kilde Gisela (PDC-PVL), Krienbühl David (PLR), Maeder Alain (PDC-PVL), Mendez Monica (Verts), Menétréy Fabienne (Verts), Murith Simon (PDC-PVL), Nguyen Thanh-Dung (CG-PCS), Page Maurice (CG-PCS), Parpan Mario (CG-PCS), Rey-Baeriswyl Marie-Claire (CG-PCS), Richard Claude (PDC-PVL), Rugo Claudio (PA), Sacerdoti Alexandre (PDC-PVL), Schenker Claude (PDC-PVL), Wicht Pascal (UDC)

**Se sont abstenus:** 4 Dupré Bernard (UDC), Eltschinger-Bassil Rana (PS), Grandjean Alexandre (PS), Vuilleumier Julien (Verts)

**C'est par 33 voix contre 32 et 4 abstentions que le Conseil général refuse l'amendement du groupe PDC/PVL.**

Le présent article n'appelant pas d'autres observations, il est ainsi adopté.

#### Article 9

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

#### Article 10

**Le Président.** Nous avons ici un amendement de la Commission spéciale auquel le Conseil communal s'est rallié. Est-ce qu'un membre du Conseil souhaite voter sur ce ralliement? Tel n'est pas le cas.

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est adopté tel qu'amendé.

#### Article 11

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

#### Article 12

**Le Président.** Nous sommes ici saisis d'un amendement à l'article 12 alinéa 2.

**Murith Simon (PDC/PVL).** L'amendement vise simplement à rajouter "et/ou le partage de véhicule". En effet, il figure dans les explications du Message, mais n'est pas repris dans les objectifs du plan de mobilité. Je m'excuse à nouveau pour l'envoi tardif de cet amendement. Au final, il a, selon la volonté du Conseil communal, assez peu d'incidences.

L'amendement vise à intégrer dans le plan de mobilité des mesures qui favoriseraient le partage de véhicules, en particulier le covoiturage en complément aux transports publics et à la mobilité douce. Ainsi, pour une fois, la Commune pourrait se targuer de favoriser une réelle multimodalité des transports. Comme déjà dit, elle le fait dans les explications du Message, mais pas dans les objectifs listés à l'alinéa 2.

Pour être honnête, se déplacer en ville aujourd'hui relève souvent du parcours du combattant. C'est le cas pour les automobilistes, mais aussi pour les cyclistes et les piétons. Des mesures sont mises en place mais, au final, elles sont un enchaînement d'obstacles avec assez peu de conséquences réelles sur la réduction du trafic. Elles n'améliorent pas forcément la qualité de vie des habitants, mettant en péril parfois même la cohabitation entre cyclistes et automobilistes.

Il faut aussi être réaliste, beaucoup de personnes qui travaillent sur le territoire communal sont des pendulaires. C'est aussi le cas certainement à l'administration communale et on devrait peut-être arrêter de pénaliser ces gens qui subissent en fait généralement la conséquence d'une desserte en transports publics insuffisante ou mal adaptée à la réalité de leur quotidien. Ce d'autant plus que des solutions existent. En acceptant cet amendement, on offre l'opportunité de saisir ces solutions en intégrant le partage de véhicules et en intégrant le covoiturage dans le plan de mobilité. C'est déjà pratiqué dans certaines communes. A Marly, des mesures ont été mises en place. Par exemple, une carte des domiciles des employés communaux a été adressée pour qu'ils soient regroupés, qu'ils puissent mutualiser leurs déplacements. Morges qui propose une tarification plus avantageuse pour les covoitureurs pour le prix des places de stationnement. A cet égard, une collaboration avec l'Etat serait peut-être même envisageable.

Au final, il s'agit de mesures pour baisser le trafic individuel motorisé sans pénaliser les usagers qui ont besoin de se déplacer en véhicule. Il ne manque désormais plus qu'une volonté politique de le faire. Je vous remercie pour votre soutien.

**Steiert Thierry, Syndic.** Tout d'abord, je relève que, comme la précédente demande d'amendement, celui-ci n'a pas été présenté au Conseil communal et n'a donc pas été discuté. Raison pour laquelle je ne peux pas exprimer la prise de position du Conseil communal.

Cela-dit, je constate avec un peu d'étonnement que plusieurs amendements sont déposés de manière extrêmement brève alors que nous avons donné l'opportunité aux partis politiques de s'exprimer durant plus de trois mois sur l'avant-projet et que cet amendement n'a pas été formulé. Cette remarque n'a pas été faite par le groupe PDC/PVL dans le cadre de la procédure de consultation, ce qui est un peu regrettable.

Sur le fond, en revanche, je constate qu'à première vue on pourrait trouver cet amendement tout à fait pertinent puisqu'il propose un comportement qui est préférable à celui de l'utilisation individuelle et seule du transport public motorisé. Cependant, si on l'examine de manière un peu plus proche, on voit qu'il a un effet pernicieux. En effet, il va totalement à l'encontre de ce que veut le Conseil communal. Ce dernier ne veut pas encourager le transport individuel motorisé. Il veut encourager le transfert modal vers les transports publics et la mobilité douce. Ici, on ne propose qu'une demi-mesure en encourageant le partage de véhicules, c'est-à-dire que l'on encourage finalement les gens à continuer d'utiliser des transports individuels motorisés par le biais de l'autopartage. Ceci n'est pas dans la philosophie du Conseil communal inscrite dans la lutte contre le réchauffement climatique.

Vote

**Proposition d'amendement du groupe PDC/PVL visant à modifier l'article 12 alinéa 2 de la manière suivante: "Celui-ci fixe un catalogue de mesures visant à promouvoir un déplacement du personnel favorisant la mobilité douce, les transports publics et/ou le partage de véhicule pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail, mais aussi pour les déplacements professionnels, dans le but de diminuer les nuisances liées au trafic individuel motorisé"**

**Ont voté en faveur de la version du Conseil communal (contre l'amendement du groupe PDC/PVL): 42** Abate Vincenzo (Verts), Acklin Zimmerman Béatrice (PLR), Allenspach Christoph (PS), Berisha Ibrahim (PS), Bourrier Hervé (PS), Casabene Théo Anne (PS), Chopard Caroline (Verts), Collaud Oliver (Verts), Cudré-Mauroux Stéphane (PS), Delaloye Crettol Sophie (PS), Eltschinger-Bassil Rana (PS), Gex Jean-Noël (PLR), Graden Lise-Marie (PS), Grandjean Alexandre (PS), Jelk Guy-Noël (PS), Jordan Marine (PS), Jungo Adeline (PS), Khamel Seewer Naïma (PS), Kuhn Martin (PS), Liaudat Geneviève (PS), Loup Matthieu (PS), Mendez Monica (Verts), Menétrey Fabienne (Verts), Métraillier Jean-Jacques (MLI), Miche François (PS), Mosoba Immaculée (PS), Moussa Elias (PS), Nguyen Thanh-Dung (CG-PCS), Page Maurice (CG-PCS), Parpan Mario (CG-PCS), Perritaz Pierre-Alain (PS), Piller Nadège (PS), Rey-Baeriswyl Marie-Claire (CG-PCS), Roelli Claire (PS), Rossi Carré Alexandra Maria (PS), Rugo Claudio (PA), Sabino Sandra (PS), Vonlanthen Marc (PS), Vorlet Philippe (PS), Vuilleumier Julien (Verts), Walter Lionel (PS), Zurich Simon (PS)

**Ont voté contre la version du Conseil communal (en faveur de l'amendement du groupe PDC/PVL): 25** Aebischer David (PLR), Altermatt Bernhard (PDC-PVL), Bugnon Marc (PDC-PVL), Casazza Raphaël (PLR), Cattaneo Anne-Elisabeth (PDC-PVL), de Reyff Charles (PDC-PVL), Dupré Bernard (UDC), Fasel Blaise (PDC-PVL), Fessler Raphaël (PDC-PVL), Feyer Jean-François (PDC-PVL), Gander Daniel (UDC), Gapany Joël (PDC-PVL), Gex Océane (PLR), Grady Véronique (PLR), Kilchenmann Emmanuel (UDC), Kilde Gisela (PDC-PVL), Krienbühl David (PLR), Maeder Alain (PDC-PVL), Morel-Neuhaus Marie-Gertrude (PLR), Murith Simon (PDC-PVL), Richard Claude (PDC-PVL), Sacerdoti Alexandre (PDC-PVL), Schenker Claude (PDC-PVL), Wicht Pascal (UDC), Wolhauser Jean-Pierre (PLR)

**Se sont abstenus: 2** Dreyer Jean-Luc (PDC-PVL), Heimgärtner Eva (CG-PCS)

**C'est par 42 voix contre 25 et 2 abstentions que le Conseil général refuse l'amendement du groupe PDC/PVL.**

Le présent article n'appelant pas d'autres observations, il est ainsi adopté.

Article 13

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 14

**Le Président.** Nous sommes saisis d'un amendement de la Commission spéciale, auquel le Conseil communal s'est rallié. Je suis tenu de vous demander si vous souhaitez tout de même voter sur cet amendement. Tel n'est pas le cas.

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est adopté tel qu'amendé.

Article 15

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 16

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

### Article 17

Le présent article n'appelant pas d'autres observations, il est ainsi adopté.

### Article 18

**Le Président.** A cet article, nous sommes saisis d'un amendement à l'alinéa 4.

**Vonlanthen Marc (PS).** Le groupe socialiste propose d'amender l'alinéa 4 de l'article 18 en élargissant les conditions proposées initialement par l'ajout simplement du terme "syndicale".

**Steiert Thierry, Syndic.** Le Conseil communal n'a pas eu l'occasion de se pencher sur cette demande d'amendement. Cela dit, il considère que le souci exprimé par le groupe socialiste dans sa demande d'amendement est déjà suffisamment pris en compte dans l'interdiction de discrimination qui est formulée de manière générale dans ce règlement. Cela dit, le Conseil communal s'en remet au Conseil général pour cet amendement.

### Vote

**Proposition d'amendement du groupe PS visant à modifier l'article 18 alinéa 4 de la manière suivante: "Une candidature ne peut en aucun cas être écartée pour une raison liée au genre ou à l'orientation sexuelle, à l'état civil ou à l'origine, en raison d'une appartenance religieuse, philosophique, syndicale ou politique, ou pour tout autre motif discriminatoire"**

**Ont voté en faveur de la version du Conseil communal (contre l'amendement du groupe PS):** 26 Acklin Zimmermann Béatrice (PLR), Aebischer David (PLR), Altermatt Bernhard (PDC-PVL), Casazza Raphaël (PLR), Cattaneo Anne-Elisabeth (PDC-PVL), Dupré Bernard (UDC), Fasel Blaise (PDC-PVL), Fessler Raphaël (PDC-PVL), Gander Daniel (UDC), Gapany Joël (PDC-PVL), Gex Jean-Noël (PLR), Gex Océane (PLR), Grady Véronique (PLR), Heimgärtner Eva (CG-PCS), Kilchenmann Emmanuel (UDC), Kilde Gisela (PDC-PVL), Krienbühl David (PLR), Maeder Alain (PDC-PVL), Mendez Monica (Verts), Métrailler Jean-Jacques (MLI), Morel-Neuhaus Marie-Gertrude (PLR), Richard Claude (PDC-PVL), Sacerdoti Alexandre (PDC-PVL), Schenker Claude (PDC-PVL), Wicht Pascal (UDC), Wolhauser Jean-Pierre (PLR)

**Ont voté contre la version du Conseil communal (en faveur de l'amendement du groupe PS):** 39 Abate Vincenzo (Verts), Allenspach Christoph (PS), Berisha Ibrahim (PS), Bourrier Hervé (PS), Casabene Thévoz Anne (PS), Chopard Caroline (Verts), Collaud Oliver (Verts), Cudré-Mauroux Stéphane (PS), Delaloye Crettol Sophie (PS), Dreyer Jean-Luc (PDC-PVL), Eltschinger-Bassil Rana (PS), Graden Lise-Marie (PS), Grandjean Alexandre (PS), Jelk Guy-Noël (PS), Jordan Marine (PS), Jungo Adeline (PS), Khmel Seewer Naïma (PS), Kuhn Martin (PS), Liaudat Geneviève (PS), Loup Matthieu (PS), Menétrey Fabienne (Verts), Miche François (PS), Mosoba Immaculée (PS), Moussa Elias (PS), Nguyen Thanh-Dung (CG-PCS), Page Maurice (CG-PCS), Parpan Mario (CG-PCS), Perritaz Pierre-Alain (PS), Piller Nadège (PS), Rey-Baeriswyl Marie-Claire (CG-PCS), Roelli Claire (PS), Rossi Carré Alexandra Maria (PS), Rugo Claudio (PA), Sabino Sandra (PS), Vonlanthen Marc (PS), Vorlet Philippe (PS), Vuilleumier Julien (Verts), Walter Lionel (PS), Zurich Simon (PS)

**Se sont abstenus:** 4 Bugnon Marc (PDC-PVL), de Reyff Charles (PDC-PVL), Feyer Jean-François (PDC-PVL), Murith Simon (PDC-PVL)

**C'est par 39 voix contre 26 et 4 abstentions que le Conseil général adopte l'amendement du groupe PS.**

Le présent article n'appelant pas d'autres observations, il est adopté tel qu'amendé.

### Article 19

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 20

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 21

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 22

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 23

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 24

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 25

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 26

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 27

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 28

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 29

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 30

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 31

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 32

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 33

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 34

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 35

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 36

**Le Président.** Nous avons été saisis d'un amendement de la Commission spéciale, auquel le Conseil communal s'est rallié. Je suis tenu de vous demander si vous souhaitez tout de même voter sur cet amendement. Tel n'est pas le cas.

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est adopté tel qu'amendé.

Article 37

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 38

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 39

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 40

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

**Le Président.** A cet article, nous avons une modification qui découle de l'amendement qui a été accepté au début de l'examen de détail.

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

.....

Article 41

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 42

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 43

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 44

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 45

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 46

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 47

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 48

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 49

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 50

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 51

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 52

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 53

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 54

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 55

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 56

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 57

**Parpan Mario** (CG-PCS). Wenn mich meine Französischkenntnisse nicht ganz im Stich lassen, dann ist das Wort "dans" in der dritten Zeile zuviel. Es heisst: "... d'examen ou de concours durant dans les heures ...". Ist das orthographisch richtig?

**Le Président.** In der Tat, es handelt sich hier um einen Fehler. Ich denke, dass dieser Fehler korrigiert wird.

**Steiert Thierry, Syndic.** Ich kann bestätigen, dass die Französischkenntnisse von Herrn M. Parpan effektiv zutreffen.

Le présent article n'appelant pas d'autres observations, il est adopté, sous réserve de la correction à y apporter.

Article 58

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 59

**Le Président.** Nous sommes saisis d'un amendement.

**Rugo Claudio** (PA). A l'article 59 on peut lire que: "l'exercice d'un mandat de Conseiller-ère communal-e ou de Conseiller-ère général-e de la Ville de Fribourg est incompatible avec la fonction de membre du personnel de la Commune". Or au niveau cantonal, on laisse chacun prendre ses dispositions. Je vous lis l'article 28 alinéa 2 de la loi sur les communes: "les membres du personnel communal qui exercent leur activité à 50% ou plus ainsi que les membres du Conseil communal, le secrétaire et le caissier ne peuvent pas faire partie du Conseil général. Les Communes peuvent déroger au présent alinéa en édictant, par un règlement de portée générale, des règles d'incompatibilité plus strictes". Le Conseil communal propose que l'on ne puisse pas participer et à la vie politique et à la vie professionnelle de la Commune. Or la Ville de Fribourg elle est un très grand

employeur avec plus de 600 employés et je pense que l'employé-e peut se récuser. Par exemple, si elle est engagée aux Ecoles, je pense qu'elle n'a pas le droit de tellement prendre part aux discussions des objets concernant les écoles. Ce n'est pas tous les jours que l'on traite d'objets relatifs aux écoles. Je parle des écoles, mais ça peut aussi concerner d'autres domaines. Je pense que la personne peut se récuser si elle travaille à 50% et je pense que cela serait bien de garder cette possibilité. C'est pour ça que je vous propose l'amendement suivant que je vous ai envoyé revenant à tracer "ou de Conseiller-ère général-e". Je vous remercie de le soutenir.

**Steiert Thierry, Syndic.** Dans la mesure où le Message, en page 42, explicite clairement qu'il s'agit, dans l'article 28 alinéa 2 de la loi sur les communes, d'une règle de base qui permet aussi une dérogation par les Communes, c'est-à-dire que les Communes peuvent déroger au présent alinéa en édictant par un règlement de portée générale des règles d'incompatibilité plus strictes, ce qui est d'ailleurs fait jusqu'à ce jour par l'article 55 de la réglementation actuelle. On le dit ici, la Ville de Fribourg a fait usage de cette possibilité et souhaite une incompatibilité complète pour assurer une impartialité de son personnel. On ne peut donc que refuser cet amendement.

#### Vote

**Proposition d'amendement de M. Claudio Rugo visant à modifier l'article 59 de la manière suivante: "L'exercice d'un mandat de Conseiller-ère communal-e de la Ville de Fribourg est incompatible avec la fonction de membre du personnel de la Commune"**

**Ont voté en faveur de la version du Conseil communal (contre l'amendement de M. C. Rugo):** 62 Abate Vincenzo (Verts), Acklin Zimmermann Béatrice (PLR), Aebischer David (PLR), Allenspach Christoph (PS), Altermatt Bernhard (PDC-PVL), Berisha Ibrahim (PS), Bourrier Hervé (PS), Bugnon Marc (PDC-PVL), Casabene Thévoz Anne (PS), Casazza Raphaël (PLR), Chopard Caroline (Verts), Collaud Oliver (Verts), Cudré-Mauroux Stéphane (PS), de Reyff Charles (PDC-PVL), Delaloye Crettol Sophie (PS), Dreyer Jean-Luc (PDC-PVL), Dupré Bernard (UDC), Eltschinger-Bassil Rana (PS), Fasel Blaise (PDC-PVL), Fessler Raphaël (PDC-PVL), Feyer Jean-François (PDC-PVL), Gander Daniel (UDC), Gapany Joël (PDC-PVL), Gex Jean-Noël (PLR), Gex Océane (PLR), Graden Lise-Marie (PS), Grady Véronique (PLR), Grandjean Alexandre (PS), Jelk Guy-Noël (PS), Jungo Adeline (PS), Khameel Seewer Naïma (PS), Kilchenmann Emmanuel (UDC), Krienbühl David (PLR), Kuhn Martin (PS), Liaudat Geneviève (PS), Loup Matthieu (PS), Maeder Alain (PDC-PVL), Mendez Monica (Verts), Menétrey Fabienne (Verts), Métrailler Jean-Jacques (MLI), Miche François (PS), Morel-Neuhaus Marie-Gertrude (PLR), Mosoba Immaculée (PS), Moussa Elias (PS), Murith Simon (PDC-PVL), Nguyen Thanh-Dung (CG-PCS), Page Maurice (CG-PCS), Parpan Mario (CG-PCS), Perritaz Pierre-Alain (PS), Piller Nadège (PS), Richard Claude (PDC-PVL), Roelli Claire (PS), Rossi Carré Alexandra Maria (PS), Sabino Sandra (PS), Sacerdoti Alexandre (PDC-PVL), Schenker Claude (PDC-PVL), Vonlanthen Marc (PS), Vorlet Philippe (PS), Vuilleumier Julien (Verts), Wicht Pascal (UDC), Wolhauser Jean-Pierre (PLR), Zurich Simon (PS)

**Ont voté contre la version du Conseil communal (en faveur de l'amendement de M. C. Rugo):** 1 Rugo Claudio (PA)

**Se sont abstenus:** 6 Cattaneo Anne-Elisabeth (PDC-PVL), Heimgärtner Eva (CG-PCS), Jordan Marine (PS), Kilde Gisela (PDC-PVL), Rey-Baeriswyl Marie-Claire (CG-PCS), Walter Lionel (PS)

**C'est par 62 voix contre 1 et 6 abstentions que le Conseil général refuse l'amendement de M. Claudio Rugo.**

Le présent article n'appelant pas d'autres observations, il est ainsi adopté.

#### Article 60

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

#### Article 61

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 62

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 63

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 64

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 65

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 66

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 67

**Le Président.** Nous sommes saisis ici d'un amendement de la Commission spéciale. Est-ce que le Conseil communal se rallie à cet amendement?

**Steiert Thierry, Syndic.** Le Conseil communal ne s'est pas déterminé sur cet amendement mais vu que cet article a un but plutôt didactique qu'un contenu réglant des droits et des devoirs, il peut se rallier à cet amendement.

**Le Président.** Le Conseil communal se rallie donc à cet amendement. Quelqu'un souhaite-t-il tout de même voter? Tel n'est pas le cas.

Le présent article n'appelant pas d'autres observations, il est adopté tel qu'amendé.

Article 68

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 69

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 70

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 71

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 72

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 73

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 74

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 75

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 76

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 77

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 78

**Rugo Claudio (PA).** Je voulais simplement rappeler un fait assez notoire. La Ville de Fribourg a réussi à donner une allocation de naissance à des professeurs de gymnastique, deux femmes en l'occurrence. Cependant, elle a oublié pendant 15 ans de verser les allocations pour enfant. Après, quand on a découvert le pot aux roses, on s'est lavé les mains et on a payé les cinq dernières années. Ainsi, on arrive à payer des allocations de naissance sans payer après les allocations pour enfant. Je vous remercie, c'est pour montrer les dysfonctionnements qui sont réguliers à la Ville de Fribourg. Heureusement, c'est du passé.

**Steiert Thierry, Syndic.** Ici n'est pas le lieu de discuter de procédures individuelles et qui, de surcroît, font partie du passé.

Le présent article n'appelant pas d'autres observations, il est ainsi adopté.

Article 79

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 80

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 81

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 82

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 83

**Le Président.** Nous sommes saisis d'un amendement.

**Wicht Pascal** (UDC). Le groupe UDC propose de biffer l'article 83 "Indemnité de résidence". Comment peut-on justifier que deux employés faisant le même travail, ayant les mêmes qualifications et la même expérience, aient un salaire différent de 200 francs par mois, juste parce que l'un habite sur le territoire communal, tandis que l'autre habite 20 mètres plus loin dans une commune voisine? C'est, selon nous, une pratique d'un autre temps qui nous paraît indéfendable à l'heure où les frontières communales tendent à s'effacer et où nous parlons de fusion avec les communes voisines.

Veut-on compenser une différence de coût de la vie? Cet argument ne tiendrait pas la route, car il n'est pas forcément plus coûteux de se loger en Ville que dans le Grand Fribourg. La différence tient surtout dans le quartier et dans ce cas-là, alors pourquoi ne pas faire la différence entre les habitants des différents quartiers de la Ville, dont on sait que les coûts d'un appartement diffèrent fortement? Cela serait absurde, mais pas davantage que de faire la différence entre les habitants de Fribourg, de Villars-sur-Glâne ou de Marly.

Veut-on inciter les gens à habiter en Ville de manière à limiter leur besoin de mobilité, comme on me l'avait fait remarquer? Là non plus, l'argument ne tient pas. Prenons par exemple un employé qui va travailler au cimetière depuis son domicile sur le plateau d'Agy, commune de Granges-Paccot. Il est bien clair que son besoin de mobilité sera moins grand que son collègue qui habite Pérolles ou le Schoenberg, commune de Fribourg.

Notre groupe ne s'oppose pas par principe au maintien des acquis, mais encore faut-il que ces acquis aient un sens. Et dans le cas contraire, il ne s'agirait que de perpétuer une pratique discriminatoire que rien ne justifie.

Le but de cet amendement n'est pas non plus de faire une économie sur le dos du personnel communal. Nous invitons le Conseil communal à répercuter, si l'amendement est accepté, le montant de l'indemnité de résidence sur l'ensemble du personnel communal, ou alors sur les classes salariales les plus basses. En résumé: "Pour tous, sans privilège".

**Steiert Thierry, Syndic.** Le Conseil communal s'oppose à cet amendement. Il convient de rappeler que cette indemnité de résidence a été introduite dans les années 80, à l'époque où la jurisprudence

du Tribunal fédéral a interdit la poursuite de l'obligation de résidence à l'exception de certaines fonctions tout à fait particulières qui permettent aujourd'hui encore une obligation de résidence. Cette indemnité de résidence permet effectivement, contrairement à ce qu'a dit M. P. Wicht, d'encourager un comportement exemplaire en matière de mobilité puisque l'on souhaite aujourd'hui le plus possible rapprocher le lieu de travail du lieu de domicile, ou l'inverse.

Il convient aussi de rappeler que les personnes qui habiteraient à l'extérieur ou un peu plus loin de manière éloignée du lieu de travail et de la ville de Fribourg ne bénéficient pas de cette indemnité de résidence mais, en revanche, ont la possibilité de pratiquer des déductions fiscales pour le déplacement depuis le lieu de domicile au lieu de travail. Déductions qui ne sont malheureusement toujours pas plafonnées dans le canton de Fribourg et puis qui peuvent atteindre des dizaines de milliers de francs dans les pires cas.

Dans ce sens-là, il nous semble totalement inadéquat de songer à une suppression de ces indemnités, en particulier nous rappelons effectivement qu'il y a pas mal de bas salaires, de personnes qui touchent des bas salaires et qui habitent précisément à la ville de Fribourg.

**Rugo Claudio (PA).** J'aimerais apporter une note un peu plus concrète. De fait, s'il y a l'indemnité de résidence c'est pour réencaisser ce que l'on distribue. Si on prend un salaire moyen de 40'000 francs, qui payerait 8'000 francs d'impôts, il y a 4'000 francs qui retombent dans la caisse. Et donc, dans la caisse si on dit que l'on paye 8'000 francs d'impôts en tout cela ferait, bon peut-être que c'est un peu beaucoup mais, 20% de 40'000 cela fait 8'000 c'est juste et puis si on calcule cela ferait 4'000 pour la Ville, on enlève 1'200, il reste 2'800. Donc c'est plutôt un avantage pécuniaire qui justifie la position du Conseil communal et je soutiens aussi, pour une fois, le Conseil communal.

#### Vote

#### **Proposition d'amendement du groupe UDC visant à biffer l'article 83 tel que proposé par le Conseil communal**

**Ont voté en faveur de la version du Conseil communal (contre l'amendement du groupe UDC): 51** Abate Vincenzo (Verts), Acklin Zimmermann Béatrice (PLR), Aebischer David (PLR), Allenspach Christoph (PS), Berisha Ibrahim (PS), Bourrier Hervé (PS), Casabene Thévoz Anne (PS), Casazza Raphaël (PLR), Chopard Caroline (Verts), Collaud Oliver (Verts), Cudré-Mauroux Stéphane (PS), de Reyff Charles (PDC-PVL), Delaloye Crettol Sophie (PS), Eltschinger-Bassil Rana (PS), Fasel Blaise (PDC-PVL), Gapany Joël (PDC-PVL), Gex Jean-Noël (PLR), Gex Océane (PLR), Graden Lise-Marie (PS), Grady Véronique (PLR), Grandjean Alexandre (PS), Heimgärtner Eva (CG-PCS), Jelk Guy-Noël (PS), Jordan Marine (PS), Jungo Adeline (PS), Khamel Seewer Naïma (PS), Kilde Gisela (PDC-PVL), Krienbühl David (PLR), Kuhn Martin (PS), Liaudat Geneviève (PS), Loup Matthieu (PS), Mendez Monica (Verts), Menétrey Fabienne (Verts), Métrailler Jean-Jacques (MLI), Miche François (PS), Morel-Neuhaus Marie-Gertrude (PLR), Mosoba Immaculée (PS), Moussa Elias (PS), Nguyen Thanh-Dung (CG-PCS), Perritaz Pierre-Alain (PS), Piller Nadège (PS), Rey-Baeriswyl Marie-Claire (CG-PCS), Roelli Claire (PS), Rossi Carré Alexandra Maria (PS), Rugo Claudio (PA), Sabino Sandra (PS), Vonlanthen Marc (PS), Vuilleumier Julien (Verts), Walter Lionel (PS), Wolhauser Jean-Pierre (PLR), Zurich Simon (PS)

**Ont voté contre la version du Conseil communal (en faveur de l'amendement du groupe UDC): 13** Altermatt Bernhard (PDC-PVL), Bugnon Marc (PDC-PVL), Dreyer Jean-Luc (PDC-PVL), Dupré Bernard (UDC), Fessler Raphaël (PDC-PVL), Feyer Jean-François (PDC-PVL), Gander Daniel (UDC), Kilchenmann Emmanuel (UDC), Maeder Alain (PDC-PVL), Richard Claude (PDC-PVL), Schenker Claude (PDC-PVL), Vorlet Philippe (PS), Wicht Pascal (UDC)

**Se sont abstenus: 5** Cattaneo Anne-Elisabeth (PDC-PVL), Murith Simon (PDC-PVL), Page Maurice (CG-PCS), Parpan Mario (CG-PCS), Sacerdoti Alexandre (PDC-PVL)

**C'est par 51 voix contre 13 et 5 abstentions que le Conseil général refuse l'amendement du groupe UDC.**

Le présent article n'appelant pas d'autres observations, il est ainsi adopté.

Article 84

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 85

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 86

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 87

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 88

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 89

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 90

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 91

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 92

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 93

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 94

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 95

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 96

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 97

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 98

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 99

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 100

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 101

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 102

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 103

**Le Président.** Nous sommes saisis d'une série d'amendements.

**Krienbühl David (PLR).** La Commission spéciale, comme je vous l'ai précisé auparavant, a décidé d'introduire effectivement une précision par rapport à cet article 103 lettre h). La Commission spéciale souhaite, dans sa majorité, introduire la lettre h) "accompagnement d'un enfant pour un événement significatif, le temps nécessaire, mais au maximum ½ jour par année".

**Steiert Thierry, Syndic.** Le Conseil communal a examiné cette proposition d'amendement de la Commission spéciale et il ne peut pas s'y rallier, essentiellement pour deux motifs. Le premier étant que le Conseil communal, déjà dans son avant-projet et aussi suite à la procédure de consultation, a introduit un certain nombre de congés spéciaux nouveaux, notamment dans l'article 103. Le présent amendement n'a pas été discuté ou présenté dans le cadre de la procédure de consultation, il est venu par après. Je reviens ici sur les propos de M. Simon Murith dans l'entrée en matière: n'allons pas trop loin. Il faut bien considérer que les congés spéciaux que nous octroyons à un moment donné

ont aussi une incidence sur le fonctionnement des services et il s'agit de fixer quelque part une limite. Nous ne souhaitons donc pas forcément ajouter davantage de congés spéciaux que ceux que nous avons déjà introduits et qui sont, je le rappelle, quand même relativement généreux si l'on compare cette réglementation nouvelle avec celles d'autres collectivités publiques communales ou cantonales dans notre pays.

A cela s'ajoute aussi le fait que le terme d'événement significatif est très peu clair. Ce que l'on appelle en allemand "ein unbestimmter Rechtsbegriff", risquerait de provoquer de nombreuses interprétations très diverses et des complications dans la mise en pratique de cette lettre supplémentaire. Raisons pour lesquelles nous proposons de refuser cet amendement.

**Rugo Claudio** (PA). Ma remarque vaut un peu pour l'entier de cet article 103. Me faisant le défenseur des minorités, en particulier des étrangers qui vivent par exemple en Amérique du Sud, en Afrique ou à Cuba. Ces communautés, en cas de deuil, ont des congés très courts. Je ne veux pas faire d'amendement, mais étant donné que les représentants des Ressources humaines sont ici, je leur demanderai de considérer avec flexibilité ces cas d'exception.

**Wolhauser Jean-Pierre** (PLR). Notre groupe s'oppose également à cet amendement. Il a déposé un amendement pour tracer cette nouvelle lettre h). C'est une mesure "nice to have", mais pas forcément nécessaire. Je pense que l'on peut résoudre ce problème en prenant sur les heures supplémentaires ou sur un congé de courte durée non payé.

**Le Président**. M. J.-P. Wolhauser, vous avez effectivement déposé un amendement. Cependant, c'est un amendement qui trace celui de la Commission spéciale. Or, comme l'amendement de la Commission spéciale n'est pas encore formellement accepté, je vous propose de décider en votant sur l'amendement de la Commission spéciale. Etes-vous d'accord, M. J.-P. Wolhauser?

**Wolhauser Jean-Pierre** (PLR). Oui.

**Page Maurice** (CG-PCS). J'ai une petite question de compréhension. Un ½ jour par enfant et par année? Si l'on on a plusieurs enfants, cela peut faire plusieurs fois le ½ jour, c'est juste? Il y a quand même des familles qui ont plusieurs enfants. La Commission a-t-elle réfléchi à cela?

**Steiert Thierry, Syndic**. Evidemment, je ne peux pas répondre à la question de M. M. Page puisque je ne suis pas l'auteur, ni moi ni le Conseil communal, de cette nouvelle lettre h). Par contre, je peux simplement vous dire qu'en écoutant cette question, vous comprenez pourquoi le Conseil communal propose de ne pas accepter cette modification. Ce sont effectivement des questions d'interprétation qui vont être très compliquées.

#### Vote

**Proposition d'amendement de la Commission spéciale visant à modifier l'article 103 de la manière suivante: ajout d'une lettre h) "accompagnement d'un enfant pour un événement significatif, le temps nécessaire, mais au maximum ½ jour par année"**

**Ont voté en faveur de la version du Conseil communal (contre l'amendement de la Commission spéciale):** 25 Acklin Zimmermann Béatrice (PLR), Aebischer David (PLR), Altermatt Bernhard (PDC-PVL), Bugnon Marc (PDC-PVL), Casazza Raphaël (PLR), Cattaneo Anne-Elisabeth (PDC-PVL), de Reyff Charles (PDC-PVL), Dreyer Jean-Luc (PDC-PVL), Dupré Bernard (UDC), Fasel Blaise (PDC-PVL), Feyer Jean-François (PDC-PVL), Gander Daniel (UDC), Gex Jean-Noël (PLR), Gex Océane (PLR), Grady Véronique (PLR), Heimgärtner Eva (CG-PCS), Krienbühl David (PLR), Maeder Alain (PDC-PVL), Métrailler Jean-Jacques (MLI), Morel-Neuhaus Marie-Gertrude (PLR), Murith Simon

(PDC-PVL), Parpan Mario (CG-PCS), Richard Claude (PDC-PVL), Schenker Claude (PDC-PVL), Wolhauser Jean-Pierre (PLR)

**Ont voté contre la version du Conseil communal (en faveur de l'amendement de la Commission spéciale): 40** Abate Vincenzo (Verts), Allenspach Christoph (PS), Berisha Ibrahim (PS), Bourrier Hervé (PS), Casabene Thévoz Anne (PS), Chopard Caroline (Verts), Cudré-Mauroux Stéphane (PS), Delaloye Crettol Sophie (PS), Eltschinger-Bassil Rana (PS), Fessler Raphaël (PDC-PVL), Gapany Joël (PDC-PVL), Graden Lise-Marie (PS), Grandjean Alexandre (PS), Jelk Guy-Noël (PS), Jordan Marine (PS), Jungo Adeline (PS), Khamel Seewer Naima (PS), Kilchenmann Emmanuel (UDC), Kilde Gisela (PDC-PVL), Kuhn Martin (PS), Liaudat Geneviève (PS), Loup Matthieu (PS), Mendez Monica (Verts), Menétrey Fabienne (Verts), Miche François (PS), Mosoba Immaculée (PS), Nguyen Thanh-Dung (CG-PCS), Page Maurice (CG-PCS), Perritaz Pierre-Alain (PS), Rey-Baeriswyl Marie-Claire (CG-PCS), Roelli Claire (PS), Rugo Claudio (PA), Sabino Sandra (PS), Sacerdoti Alexandre (PDC-PVL), Vonlanthen Marc (PS), Vorlet Philippe (PS), Vuilleumier Julien (Verts), Walter Lionel (PS), Wicht Pascal (UDC), Zurich Simon (PS)

**Se sont abstenus: 3** Collaud Oliver (Verts), Moussa Elias (PS), Rossi Carré Alexandra Maria (PS)

**N'a pas voté: 1** Piller Nadège (PS)

**C'est par 40 voix contre 25 et 3 abstentions que le Conseil communal adopte l'amendement de la Commission spéciale.**

**Le Président.** Toujours à l'article 103, nous avons deux autres amendements. Le premier, auquel le Conseil communal se rallie, provient la Commission spéciale. A l'encontre de celui-ci, nous avons un amendement du groupe PDC/PVL sur la lettre I).

**Kilde Gisela (PDC/PVL).** Die Schweiz ist für seine Vielfalt an kulturellen Veranstaltungen bekannt. Sie bilden einen wichtigen Baustein der hohen Lebensqualität in der Schweiz. Viele dieser Veranstaltungen, organisiert durch Vereine, benötigen die Mithilfe zahlreicher Freiwilligen. Ohne Freiwillige können diese Veranstaltungen gar nicht durchgeführt werden. Grundsätzlich ist daher die Idee, spezielle Freitage für die städtischen Mitarbeiter zu begrüssen.

Cependant, du point de vue du citoyen, il n'est pas compréhensible qu'un employé ait congé pour soutenir une manifestation organisée à Berne ou à Lausanne ou pour des manifestations n'ayant pas de liens avec Fribourg. Par contre, il y a une réelle plus-value pour les citoyens et la Ville, si l'employé s'engage pour une manifestation en ville de Fribourg ou organisée par une association située à Fribourg. C'est pour cela que le groupe PDC/PVL vous propose le complément "pour la ville de Fribourg".

**Steiert Thierry, Syndic.** Le Conseil communal n'a pas pu examiner cette demande d'amendement. On peut, à première vue, en comprendre l'idée sous-jacente, c'est-à-dire, de ne pas soutenir des absences et des congés qui seraient liés à des manifestations sportives qui se dérouleraient, par exemple, en Suisse orientale ou bien même à l'étranger et qui n'auraient aucun lien avec les intérêts de la ville de Fribourg. En revanche, ici, je parle pour moi-même et non pas au nom du Conseil communal, j'imagine quand même qu'avec la formulation proposée par le groupe PDC/PVL, on va trop loin, dans le sens où on interdirait aussi de pouvoir bénéficier de ce type de congé pour une manifestation sportive qui aurait lieu dans une commune voisine ou organisée par plusieurs communes et qui se déroulerait dans une commune voisine. Là aussi, on aurait des problèmes d'interprétation. Finalement, on arriverait à des résultats que l'on ne souhaite pas. Je parle par exemple du Marchethon qui se déroule à Givisiez ou d'autres manifestations où typiquement ce congé spécial est justement souhaité. C'est la raison pour laquelle je propose de ne pas accepter cet amendement.

**Vonlanthen Marc (PS).** L'amendement qui nous est présenté ici va à l'encontre des discussions qui se sont tenues lors des séances de la Commission spéciale. L'esprit de l'amendement de la Commission spéciale était d'une part de favoriser l'engagement citoyen de manière générale. C'est pour ça que la restriction pour la Ville de Fribourg n'y est pas apparue. L'argument invoqué ici, disant que finalement si des employés communaux s'engageaient pour des manifestations hors de la ville de Fribourg il n'y a pas suffisamment de retombées pour la ville de Fribourg, n'est tout simplement pas valable. En effet, le fait que des employés de la Ville de Fribourg puissent recevoir des congés pour participer à des manifestations qui sont hors de la ville de Fribourg permet au contraire d'améliorer, de propager l'image de la Ville de Fribourg comme employeur attractif. On peut aussi se poser la question de savoir ce qui est le mieux du point de vue social. Un employé de la Ville de Fribourg qui participe au Tour de Romandie ou un employé de la Ville de Fribourg qui participe à une manifestation pour le climat, en termes de retombées pour la Ville? Je vous propose de ne pas soutenir l'amendement du groupe PDC/PVL.

**Altermatt Bernhard (PDC/PVL).** Je prie tant le Conseil communal, par la voix de son Syndic, que nos collègues d'en face d'interpréter cet amendement avec un peu de bonne foi. Il n'est à nulle part dit dans cet amendement que l'événement devait avoir lieu en ville. Il doit être important pour la ville. Il peut très bien s'agir d'un club sportif de la ville qui va dans une compétition ailleurs, quelqu'un qui contribue à un événement qui a lieu à Belfaux. Ne nous faites pas dire ce que nous ne disons pas. La même chose, cher collègue Chef de groupe, un peu de bonne foi dans l'interprétation de ce qui est dit, ça aide à la compréhension mutuelle ici.

Soyez assurés que cet amendement n'a pas été déposé pour déranger, pour créer des limites, mais plutôt pour préciser une pratique qui nous paraît tout à fait concevable.

**Moussa Elias (PS).** Je vais prendre brièvement la parole de bonne foi, comme toujours d'ailleurs. Je suis quand même étonné que ce soit surtout le groupe PDC/PVL qui dépose cet amendement. Je me pose la question de l'application de cet amendement pour le Cadre noir et blanc, le Contingent des Grenadiers ou d'autres associations culturelles qui ont des activités hors de la ville de Fribourg et qui sont importantes pour le rayonnement du canton et pas que de la ville. Dans la version du Conseil communal, il n'y a pas de souci pour les employés de la Ville qui font partie de ces associations-là. Ils ont droit à un jour de congé. Dans votre amendement, on doit se poser la question. Est-ce que cette représentation des Grenadiers ou du Cadre noir et blanc – je prends des exemples par hasard, de toute bonne foi politique – est importante pour la ville de Fribourg ou pas? Auront-ils oui ou non droit à un congé?

En réalité, votre amendement apporte plus de confusion. Je vous propose, comme cela a déjà été dit, de plutôt maintenir la version du Conseil communal.

**Rugo Claudio (PA).** Je suis étonné que le groupe PDC/PVL n'ait pas complété ainsi: "pour la ville de Fribourg, exception faite pour les visites au Vatican".

**Le Président.** Nous sommes donc en présence d'un amendement de la Commission spéciale, auquel le Conseil communal s'est rallié, et d'un amendement du groupe PDC/PVL. Nous allons opposer ces deux textes.

## Vote

**Proposition d'amendement du groupe PDC/PVL visant à modifier l'article 103, proposé par la Commission spéciale et auquel le Conseil communal s'est rallié, de la manière suivante: "I) collaboration active et bénévole à des manifestations culturelles, sociales ou sportives importantes pour la ville de Fribourg: le temps nécessaire, mais trois jours par année maximum. Dans tous les cas, le congé pour la participation à des activités relevant des lettres j et k ne peut dépasser 10 jours"**

**Ont voté en faveur de la version de la Commission spéciale faite sienne par le Conseil (contre l'amendement du groupe PDC/PVL): 50** Abate Vincenzo (Verts), Acklin Zimmermann Béatrice (PLR), Allenspach Christoph (PS), Berisha Ibrahim (PS), Bourrier Hervé (PS), Casabene Thévoz Anne (PS), Chopard Caroline (Verts), Collaud Oliver (Verts), Cudré-Mauroux Stéphane (PS), Delaloye Crettol Sophie (PS), Dreyer Jean-Luc (PDC-PVL), Eltschinger-Bassil Rana (PS), Gex Jean-Noël (PLR), Graden Lise-Marie (PS), Grady Véronique (PLR), Grandjean Alexandre (PS), Heimgärtner Eva (CG-PCS), Jelk Guy-Noël (PS), Jordan Marine (PS), Jungo Adeline (PS), Khamel Seewer Naïma (PS), Kilchenmann Emmanuel (UDC), Krienbühl David (PLR), Kuhn Martin (PS), Liaudat Geneviève (PS), Loup Matthieu (PS), Mendez Monica (Verts), Menétrey Fabienne (Verts), Métrailler Jean-Jacques (MLI), Mîche François (PS), Morel-Neuhaus Marie-Gertrude (PLR), Mosoba Immaculée (PS), Moussa Elias (PS), Nguyen Thanh-Dung (CG-PCS), Page Maurice (CG-PCS), Parpan Mario (CG-PCS), Perritaz Pierre-Alain (PS), Piller Nadège (PS), Rey-Baeriswyl Marie-Claire (CG-PCS), Roelli Claire (PS), Rossi Carré Alexandra Maria (PS), Rugo Claudio (PA), Sabino Sandra (PS), Vonlanthen Marc (PS), Vorlet Philippe (PS), Vuilleumier Julien (Verts), Walter Lionel (PS), Wicht Pascal (UDC), Wolhauser Jean-Pierre (PLR), Zurich Simon (PS)

**Ont voté contre la version de la Commission spéciale faite sienne par le Conseil communal (en faveur de l'amendement du groupe PDC/PVL): 14** Altermatt Bernhard (PDC-PVL), Bugnon Marc (PDC-PVL), de Reyff Charles (PDC-PVL), Fasel Blaise (PDC-PVL), Fessler Raphaël (PDC-PVL), Feyer Jean-François (PDC-PVL), Gander Daniel (UDC), Gapany Joël (PDC-PVL), Kilde Gisela (PDC-PVL), Maeder Alain (PDC-PVL), Murith Simon (PDC-PVL), Richard Claude (PDC-PVL), Sacerdoti Alexandre (PDC-PVL), Schenker Claude (PDC-PVL)

**Se sont abstenus: 5** Aebischer David (PLR), Casazza Raphaël (PLR), Cattaneo Anne-Elisabeth (PDC-PVL), Dupré Bernard (UDC), Gex Océane (PLR)

**C'est par 50 voix contre 14 et 5 abstentions que le Conseil général refuse l'amendement du groupe PDC/PVL. La version adoptée est celle proposée par la Commission spéciale à laquelle le Conseil communal s'est rallié.**

Le présent article n'appelant pas d'autres observations, il est ainsi adopté.

### Article 104

**Le Président.** A cet article, nous sommes en présence d'un amendement de la Commission spéciale, auquel le Conseil communal s'est rallié. Je suis tenu de vous demander si vous souhaitez tout de même voter sur cet amendement. Tel n'est pas le cas.

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est adopté tel qu'amendé.

### Article 105

**Le Président.** Nous sommes saisis de deux amendements. Il s'agit d'un amendement de la Commission spéciale portant le congé paternité à 30 jours et d'un autre du groupe des Verts portant le congé paternité à 40 jours.

**Sacerdoti Alexandre (PDC/PVL).** Notre groupe soutient l'amendement proposant un passage de 20 jours à 30 jours du congé paternité au sein du règlement du personnel de la Ville de Fribourg.

En effet, la raison en est simple, nous sommes un des derniers pays à ne pas valoriser suffisamment le partage des responsabilités entre hommes et femmes au sein de la famille moderne et notamment de la possibilité de partage de l'attention et de l'affection qui doivent être consacrées à un nouveau-né. Afin de changer la vision traditionnelle de l'homme au travail et de la femme au foyer, il nous faut nous engager pour reconnaître les besoins de la famille moderne d'aujourd'hui et changer ces paradigmes.

C'est donc un message fort de conception du couple et de partage des responsabilités au sein de la famille d'aujourd'hui que la Ville de Fribourg doit transmettre en montrant l'exemple au travers de l'augmentation du congé paternité à 30 jours, ce qui est raisonnable et reste inférieur à ce qui se pratique en Suède, en Allemagne, au Canada, en Australie, en Italie et en Norvège.

Nous pensons qu'aller au-delà serait une erreur car il faut donner à tout changement profond de conception de la famille dans une société, quelle qu'elle soit, le temps d'être accepté par la majorité des citoyens. Un sondage paru aujourd'hui dans le journal 24 Heures et organisé par Tamédia indique que 60% de la population est favorable à un congé paternité de quatre semaines.

Je vous encourage à ne pas voter pour un amendement qui pourrait demander des jours supplémentaires à 30 jours.

**Collaud Oliver** (Verts). Si avec 20, 30 ou 40 jours Fribourg ferait peut-être bonne figure en Suisse, il ne faut pas oublier que la Suisse a un sérieux retard en matière de congé paternité et fait figure de mauvais élève. On a, selon certaines estimations de l'OCDE, un siècle de retard en matière de congé parental en Suisse et avons l'occasion, ce soir à Fribourg, d'avancer un peu plus. Comme annoncé lors du débat d'entrée en matière, le groupe des Verts vous soumet un amendement à l'article 105 alinéa 1 visant un congé paternité de 40 jours. Ce n'est pas que nous voulons faire un peu plus que les autres groupes ou paraître plus généreux, ni que les immenses progrès qui nous sont proposés par le Conseil communal et encore plus par la Commission spéciale ne nous satisfassent pas. Cette durée de 40 jours pour le congé paternité, nous ne la sortons pas du chapeau ce soir. Elle est défendue par les Verts suisse depuis de nombreuses années. C'est celle qui était proposée par les Verts dans le cadre de la consultation et qu'a soutenue notre représentant au sein de la Commission spéciale, et ce n'est pas par hasard. Ce n'est pas un chiffre qui sort comme ça du chapeau ou en lançant dix dés à six faces en disant ah 40! Non! Ce sont des sciences sociales et des études comparatives qui ont été menées à plusieurs reprises au sein de l'OCDE, notamment en comparaison des pays scandinaves qui font apparaître qu'une durée de 40 jours au minimum a un effet beaucoup plus important sur une répartition équilibrée des tâches au sein du couple parental sur le long terme que les congés plus brefs usuellement de 10 ou 20 jours et dont les effets ne durent pas au-delà de trois ans en général.

Pour le groupe des Verts, l'essentiel du congé paternité n'est pas de donner du temps au père pour être auprès de son enfant mais réside dans la possibilité qu'elle offre aux parents, de concert avec le congé maternité, d'appréhender ensemble, dans un même espace-temps et en vivant une même réalité, cette question de la répartition des tâches et d'établir ensemble un projet familial et économique commun. C'est une des pierres angulaires de notre société où l'égalité femme/homme est pleinement réalisée.

Cela étant, il est vrai que l'on a peu d'informations sur les effets d'un congé de 30 jours et comme dit précédemment, nous n'y sommes pas opposés. Nous préférons toutefois nous appuyer dans un

premier temps en tout cas sur une proposition dont les effets sont documentés sérieusement au niveau européen.

Au nom du groupe de Verts, je vous remercie donc de soutenir notre amendement. Il ne s'agit pas d'offrir encore un cadeau de plus au personnel, comme on l'a entendu en début de soirée, mais d'offrir la possibilité aux hommes de participer effectivement à la réduction des inégalités entre les sexes.

**Vonlanthen Marc (PS).** Dans sa majorité, le groupe socialiste soutiendra la proposition d'un congé paternité de 30 jours, plus ambitieuse que l'initiative fédérale à ce sujet, en suivant la Commission spéciale et l'unanimité que l'amendement y relatif a réunie dans cette même Commission.

De plus, cet amendement a été abondamment discuté en présence des représentants des Services de la Ville et le représentant du groupe socialiste à la Commission spéciale. Ils ont reçu les informations voulues quant à la soutenabilité de ce nouveau congé paternité par les employés de la Ville, ce qui est aussi un souci porté par notre groupe. D'une part et nous nous en réjouissons, ce règlement introduit de nombreux congés spéciaux et autres congés: proche aidant, congé parental et étend certains congés existants. Ainsi, le congé paternité passera de 10 jours actuellement à 30 jours, ce qui est une bonne chose pour les employés de la Ville et pour l'attractivité de la Ville en tant qu'employeur.

Le groupe socialiste voit dans ces 30 jours de congé paternité une ouverture à une réflexion plus large sur la question du congé parental rémunéré, ce qui nous apparaît comme le modèle le mieux à même de satisfaire à la fois la santé et le développement de l'enfant dans ses premières semaines d'existence, l'activité professionnelle des deux parents, la répartition des tâches entre les parents, l'égalité salariale et le soin de la relation entre le couple et la natalité. Pour information, dans une prise de position de septembre 2018, la Commission fédérale de coordination pour les questions familiales a pris position pour l'instauration d'un tel congé parental pour les raisons que je viens d'énoncer.

Dans l'intervalle, le groupe socialiste soutiendra donc l'extension du congé paternité à 30 jours, ceci compris comme un seuil minimal et une ouverture à une réflexion plus globale sur la question du congé parental.

**Rugo Claudio (PA).** Je suis étonné que soit le groupe des Verts, soit le PDC/PVL, n'aient pas pris le cas de figure qui s'est passé à Genève. C'est certes un cas d'exception. C'est peut-être un peu à cause du fait que je porte la couleur rose ce soir que je propose de rajouter à l'article 105: "en cas de naissance d'un enfant, le collaborateur, la collaboratrice bénéficiaire d'un congé paternité". Et vous aurez compris pourquoi. Il s'agit de mettre sur pied d'égalité couple parental traditionnel et couple homoparental.

**Acklin Zimmermann Béatrice (PLR).** Es tut mir leid, dass ich Ihnen den "schwarzen Peter" zurückgeben muss. Wenn ich die Diskussion höre, kommt es mir vor als wäre jetzt der Vaterschaftsurlaub das Nonplusultra. Existentiell ist, es steht jedem Vater frei, das Naheliegende zu tun und nach der Geburt mehrere Wochen daheim zu sein. Wer 4, 5 oder 6 Wochen Urlaub hat, kann diesen Urlaub auch nehmen und wem die Geburt des eigenen Kindes nicht wichtig genug ist um Ferien zu beziehen, dem kann ohnehin nicht nachgeholfen werden, selbst nicht mit einem staatlich

finanzierten Vaterschaftsurlaub. Wir sollten das Fuder nicht überladen. Auch ein Vaterschaftsurlaub von 30 oder 40 Tagen macht in dem Sinn noch keinen guten Vater aus.

Le congé paternité proposé de 30 ou 40 jours n'est pas le dernier mot de la sagesse. Il implique le danger de cimenter des modèles de comportement involontairement dépassés. L'Etat signale qu'il est acceptable que le père revienne au travail après 30 jours ou après 40 jours. Un congé parental que le père et la mère se partageraient serait beaucoup plus intelligent et beaucoup plus efficace. Les jeunes parents pourraient ainsi décider eux-mêmes comment s'organiser. Pour cette raison, je suis pour garder les 20 jours de congé paternité.

**Steiert Thierry, Syndic.** Le Conseil communal a discuté de cet amendement, respectivement de ces deux amendements. Il ne se rallie pas à l'amendement de la Commission spéciale, ni à celui du groupe des Verts, pour la pure et simple raison que - M. le Conseiller général Raphaël Casazza l'a évoqué lors de son intervention tout à l'heure - on vient de loin. Il y a quelques années, on était à trois jours. On a proposé d'aller à cinq et on a tout de suite fait le saut vers 10 jours. Nous avons proposé de passer à 20 jours dans l'avant-projet, ce qui est quand même relativement conséquent. Dans un souci de bon fonctionnement de l'administration et, encore une fois, dans le souci aussi du principe de la proportionnalité en relation avec les autres congés spéciaux que nous introduisons dans ce règlement, il nous semblait suffisant en tenant compte des intérêts légitimes des modèles familiaux pratiqués aujourd'hui, de proposer un congé paternité de 20 jours, qui est déjà relativement généreux. Nous ajoutons en plus que, dans l'article 107, respectivement l'article 34 du règlement d'application, nous prévoyons justement l'introduction d'un congé parental qui vient s'ajouter à ce congé de paternité de l'article 105. Dans ce sens-là, il nous semble aujourd'hui injustifié d'aller au-delà de 20 jours.

**Le Président.** Nous sommes donc en présence de deux amendements différents, le Conseil communal ne se rallie à aucun d'entre eux. Pour le vote, nous allons procéder en deux temps. Lors du premier vote, nous allons opposer l'amendement des 40 jours à celui des 30 jours et, dans un deuxième temps, nous allons opposer le vainqueur de cette opposition à la proposition initiale du Conseil communal de 20 jours.

#### Vote

**Proposition d'amendement visant à modifier l'article 105 alinéa 1. L'amendement de la Commission spéciale visant un congé paternité de 30 jours est opposé à celui du groupe des Verts visant un congé paternité de 40 jours.**

<p><b>Ont voté en faveur de l'amendement de la Commission spéciale (contre l'amendement du groupe des Verts): 48</b> Acklin Zimmermann Béatrice (PLR), Aebischer David (PLR), Altermatt Bernhard (PDC-PVL), Berisha Ibrahim (PS), Bugnon Marc (PDC-PVL), Casazza Raphaël (PLR), Cattaneo Anne-Elisabeth (PDC-PVL), Cudré-Mauroux Stéphane (PS), de Reyff Charles (PDC-PVL), Dreyer Jean-Luc (PDC-PVL), Dupré Bernard (UDC), Fasel Blaise (PDC-PVL), Fessler Raphaël (PDC-PVL), Feyer Jean-François (PDC-PVL), Gander Daniel (UDC), Gapany Joël (PDC-PVL), Gex Océane (PLR), Graden Lise-Marie (PS), Grady Véronique (PLR), Grandjean Alexandre (PS), Heimgärtner Eva (CG-PCS), Jordan Marine (PS), Jungo Adeline (PS), Khamel Seewer Naïma (PS), Kilchenmann Emmanuel (UDC), Krienbühl David (PLR), Kuhn Martin (PS), Liaudat Geneviève (PS), Loup Matthieu (PS), Maeder Alain (PDC-PVL), Métrailler Jean-Jacques (MLI), Mosoba Immaculée (PS), Moussa Elias (PS), Murith Simon (PDC-PVL), Page Maurice (CG-PCS), Parpan Mario (CG-PCS), Perritaz Pierre-Alain (PS), Richard Claude (PDC-PVL), Roelli Claire (PS), Rossi Carré Alexandra Maria (PS), Sabino Sandra (PS), Sacerdoti Alexandre (PDC-PVL), Schenker Claude (PDC-PVL), Vonlanthen Marc (PS), Vorlet Philippe (PS), Wicht Pascal (UDC), Wolhauser Jean-Pierre (PLR), Zurich Simon (PS)</p>
---

**Ont voté contre l'amendement de la Commission spéciale (en faveur de l'amendement du groupe des Verts): 18** Abate Vincenzo (Verts), Bourrier Hervé (PS), Casabene Thévoz Anne (PS), Chopard Caroline (Verts), Collaud Oliver (Verts), Delaloye Crettol Sophie (PS), Eltschinger-Bassil Rana (PS), Jelk Guy-Noël (PS), Kilde Gisela (PDC-PVL), Mendez Monica (Verts), Menétrey Fabienne (Verts), Miche François (PS), Nguyen Thanh-Dung (CG-PCS), Piller Nadège (PS), Rey-Baeriswyl Marie-Claire (CG-PCS), Rugo Claudio (PA), Vuilleumier Julien (Verts), Walter Lionel (PS)

**Se sont abstenus: 3** Allenspach Christoph (PS), Gex Jean-Noël (PLR), Morel-Neuhaus Marie-Gertrude (PLR)

**Opposé à l'amendement du groupe des Verts, celui de la Commission spéciale l'emporte par 48 voix contre 18 et 3 abstentions.**

**Le Président.** Nous passons maintenant au deuxième vote. Nous allons opposer la version initiale du Conseil communal proposant 20 jours de congé paternité à la formule gagnante du premier vote, l'amendement de la Commission spéciale visant un congé paternité de 30 jours.

#### Vote

**Proposition d'amendement de la Commission spéciale visant à modifier l'article 105 alinéa 1 de la manière suivante: "En cas de naissance d'un enfant, le collaborateur bénéficie d'un congé paternité de 30 jours, calculé au prorata du taux d'activité"**

**Ont voté en faveur de la version du Conseil communal (contre l'amendement de la Commission spéciale): 14** Acklin Zimmermann Béatrice (PLR), Aebischer David (PLR), Allenspach Christoph (PS), Dupré Bernard (UDC), Feyer Jean-François (PDC-PVL), Gander Daniel (UDC), Gex Jean-Noël (PLR), Gex Océane (PLR), Grady Véronique (PLR), Kilchenmann Emmanuel (UDC), Krienbühl David (PLR), Morel-Neuhaus Marie-Gertrude (PLR), Wicht Pascal (UDC), Wolhauser Jean-Pierre (PLR)

**Ont voté contre la version du Conseil communal (en faveur de l'amendement de la Commission spéciale): 53** Abate Vincenzo (Verts), Altermatt Bernhard (PDC-PVL), Berisha Ibrahim (PS), Bourrier Hervé (PS), Bugnon Marc (PDC-PVL), Casabene Thévoz Anne (PS), Casazza Raphaël (PLR), Cattaneo Anne-Elisabeth (PDC-PVL), Chopard Caroline (Verts), Collaud Oliver (Verts), Cudré-Mauroux Stéphane (PS), Delaloye Crettol Sophie (PS), Dreyer Jean-Luc (PDC-PVL), Eltschinger-Bassil Rana (PS), Fasel Blaise (PDC-PVL), Fessler Raphaël (PDC-PVL), Gapany Joël (PDC-PVL), Graden Lise-Marie (PS), Grandjean Alexandre (PS), Heimgärtner Eva (CG-PCS), Jelk Guy-Noël (PS), Jordan Marine (PS), Jungo Adeline (PS), Khmel Seewer Naïma (PS), Kilde Gisela (PDC-PVL), Kuhn Martin (PS), Liaudat Geneviève (PS), Loup Matthieu (PS), Maeder Alain (PDC-PVL), Mendez Monica (Verts), Menétrey Fabienne (Verts), Métrailler Jean-Jacques (MLI), Miche François (PS), Mosoba Immaculée (PS), Moussa Elias (PS), Murith Simon (PDC-PVL), Nguyen Thanh-Dung (CG-PCS), Page Maurice (CG-PCS), Parpan Mario (CG-PCS), Perritaz Pierre-Alain (PS), Piller Nadège (PS), Rey-Baeriswyl Marie-Claire (CG-PCS), Richard Claude (PDC-PVL), Roelli Claire (PS), Rossi Carré Alexandra Maria (PS), Rugo Claudio (PA), Sabino Sandra (PS), Sacerdoti Alexandre (PDC-PVL), Vonlanthen Marc (PS), Vorlet Philippe (PS), Vuilleumier Julien (Verts), Walter Lionel (PS), Zurich Simon (PS)

**Se sont abstenus: 2** de Reyff Charles (PDC-PVL), Schenker Claude (PDC-PVL)

**C'est par 53 voix contre 14 et 2 abstentions que le Conseil général adopte l'amendement de la Commission spéciale.**

Le présent article n'appelant pas d'autres observations, il est adopté tel qu'amendé.

#### Article 106

**Le Président.** Nous sommes ici saisis de deux amendements.

**Steiert Thierry, Syndic.** En effet, pour cet article 106, le Conseil communal ne se ralliait pas à l'amendement proposé sur l'alinéa 1, c'est-à-dire de porter le congé d'adoption de 20 à 30 jours, amendement proposé par la Commission spéciale. Cette position du Conseil communal découle du souci de cohérence puisque nous avons proposé de maintenir les 20 jours également pour l'article 105 et pour le congé de paternité. Dans la mesure où le Conseil général a adopté l'amendement de la

Commission spéciale avec les 30 jours pour le congé paternité, je pars du principe que le Conseil communal peut se rallier à la proposition concernant l'article 106 alinéa 1.

**Le Président.** Le Conseil communal se rallie donc aux deux amendements figurant à l'article 106. Ce peut-être une décision tacite de notre part, je suis cependant tenu de vous demander si vous préférez tout de même voter. Tel n'est pas le cas.

Le présent article n'appelant pas d'autres observations, il est adopté tel qu'amendé.

Article 107

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 108

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 109

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 110

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 111

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 112

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 113

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 114

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 115

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

### Article 116

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

### Article 117

**Le Président.** Si je ne m'abuse, nous sommes saisis ici d'un amendement.

**Rugo Claudio (PA).** La Commune, qui est généreuse avec les papas – et c'est très bien, est moins généreuse avec les personnes en situation précaire, en particulier en ce qui concerne le risque d'accidents non professionnels. Cela veut dire que ceux qui sont concernés sont des gens qui ont des revenus très bas. Pour information, j'ai eu un accident alors je travaillais encore à la Commune, je n'ai pas pu être assuré ici et j'ai dû faire valoir mon assurance auprès de l'Ecole de jazz de Lausanne qui assure ses employés à partir de quatre heures. On voit aussi dans cet article qu'il y a une couverture dès six heures pour l'enseignement et dès huit heures pour les autres. Cela crée une sorte de discrimination, alors que si on met quatre heures, cela touche l'ensemble des gens qui sont déjà en situation précaire et je crois que ça ne devrait pas coûter très cher. Cela concerne très peu de cas et ce sont de très faibles montants.

Aussi, je propose de modifier l'alinéa 3 ainsi: "La Commune n'assure pas le personnel dont l'activité est inférieure à quatre heures par semaine contre les risques d'accidents non professionnels". J'espère que vous soutiendrez cet amendement.

**Steiert Thierry, Syndic.** Le Conseil communal vous propose de rejeter cet amendement. Il rappelle que la réglementation telle qu'elle est prévue aujourd'hui est déjà nettement plus généreuse que la réglementation précédente, qui prévoyait de n'assurer que les membres du personnel effectuant au moins 12 heures hebdomadaires. Aujourd'hui, on vient à huit heures. Il faut quelque part aussi prévoir un seuil inférieur. Il s'agit bien ici des accidents non professionnels et non pas des accidents professionnels. Les huit heures constituent une disposition suffisamment généreuse à nos yeux.

### Vote

**Proposition d'amendement de M. Claudio Rugo (PA) visant à modifier l'article 117 alinéa 3 de la manière suivante: "La Commune n'assure pas le personnel dont l'activité est inférieure à quatre heures par semaine contre les risques d'accidents non professionnels"**

**Ont voté en faveur de la version du Conseil communal (contre l'amendement de M. C. Rugo):** 63 Abate Vincenzo (Verts), Acklin Zimmermann Béatrice (PLR), Aebischer David (PLR), Allenspach Christoph (PS), Altermatt Bernhard (PDC-PVL), Berisha Ibrahim (PS), Bourrier Hervé (PS), Bugnon Marc (PDC-PVL), Casabene Thévoz Anne (PS), Casazza Raphaël (PLR), Cattaneo Anne-Elisabeth (PDC-PVL), Chopard Caroline (Verts), Collaud Oliver (Verts), Cudré-Mauroux Stéphane (PS), de Reyff Charles (PDC-PVL), Delaloye Crettol Sophie (PS), Dreyer Jean-Luc (PDC-PVL), Dupré Bernard (UDC), Eltschinger-Bassil Rana (PS), Fasel Blaise (PDC-PVL), Fessler Raphaël (PDC-PVL), Feyer Jean-François (PDC-PVL), Gander Daniel (UDC), Gapany Joël (PDC-PVL), Gex Jean-Noël (PLR), Gex Océane (PLR), Graden Lise-Marie (PS), Grady Véronique (PLR), Grandjean Alexandre (PS), Heimgärtner Eva (CG-PCS), Jelk Guy-Noël (PS), Jordan Marine (PS), Jungo Adeline (PS), Khamel Seewer Naïma (PS), Kilchenmann Emmanuel (UDC), Kilde Gisela (PDC-PVL), Krienbühl David (PLR), Kuhn Martin (PS), Liaudat Geneviève (PS), Loup Matthieu (PS), Maeder Alain (PDC-PVL), Menétrey Fabienne (Verts), Miche François (PS), Morel-Neuhaus Marie-Gertrude (PLR), Mosoba Immaculée (PS), Moussa Elias (PS), Nguyen Thanh-Dung (CG-PCS), Parpan Mario (CG-PCS), Perritaz Pierre-Alain (PS), Piller Nadège (PS), Rey-Baeriswyl Marie-Claire (CG-PCS), Richard Claude (PDC-PVL), Roelli Claire (PS), Rossi Carré Alexandra Maria (PS), Sabino Sandra (PS), Sacerdoti Alexandre (PDC-PVL), Schenker Claude (PDC-PVL), Vonlanthen Marc (PS), Vorlet Philippe (PS), Walter Lionel (PS), Wicht Pascal (UDC), Wolhauser Jean-Pierre (PLR), Zurich Simon (PS)

<p><b>Ont voté contre la version du Conseil communal (en faveur de l'amendement de M. C. Rugo):</b> 3 Métrailler Jean-Jacques (MLI), Rugo Claudio (PA), Vuilleumier Julien (Verts)</p> <p><b>Se sont abstenus:</b> 2 Mendez Monica (Verts), Page Maurice (CG-PCS)</p> <p><b>N'a pas voté:</b> 1 Murith Simon (PDC-PVL)</p>
--

**C'est par 63 voix contre 3 et 2 abstentions que le Conseil général refuse l'amendement de M. Claudio Rugo.**

Le présent article n'appelant pas d'autres observations, il est ainsi adopté.

Article 118

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 119

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 120

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 121

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 122

**Rugo Claudio** (PA). J'aurais pu intervenir sur d'autres articles. En fait, la Commune offre la piscine aux employés (ndr.: le lundi soir de 19h15 à 20h15 à la piscine du CO de Jolimont). Elle baisse les frais pour la piscine. Les employés ont droit à payer l'abonnement demi-tarif. Il y en a peu qui sont au courant de ceci (ndr.: les employés ont droit au tarif enfants, y compris pour les abonnements pour les piscines du Levant et de la Motta et la patinoire Saint-Léonard). Il y a une autre offre qui consiste à emprunter les livres de la Bibliothèque à titre gratuit. Et tout ça, j'ai dû le dire là à l'article 122. Je suis étonné que cela n'ait pas été légiféré et faire ainsi un progrès social comme c'est le cas dans d'autres institutions. On s'est contenté de rester sur des articles, on aurait pu figer ce genre de choses. Je regrette que ça n'ait pas été fait. Ce n'est pas un amendement, juste une remarque.

Le présent article n'appelant pas d'autres observations, il est ainsi adopté.

Article 123

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 124

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 125

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 126

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 127

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 128

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 129

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 130

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Article 131

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

**Le Président.** Nous sommes saisis ici d'un amendement de la Commission spéciale auquel le Conseil communal s'est rallié. Je suis cependant tenu de vous demander si vous préférez tout de même voter sur la proposition initiale. Tel n'est pas le cas.

Le présent article n'appelant pas d'autres observations, il est adopté tel qu'amendé.

Article 132

Le présent article n'appelant pas d'observations, il est ainsi adopté.

Titre et considérants

Pas d'observations. Adoptés.

## Vote d'ensemble

**Le Conseil général adopte, à l'unanimité des 68 membres ayant voté, l'arrêté ci-après:**

*"Le Conseil général de la Ville de Fribourg*

*Vu:*

- la loi sur les communes du 25 septembre 1980 (LCo; RSF 140.1);
- le règlement d'exécution de la loi sur les communes du 28 décembre 1981 (RELCo; RSF 140.11);
- le Message n° 45 du Conseil communal du 20 août 2019;
- le rapport de la Commission spéciale;
- le rapport de la Commission financière,

*adopte les dispositions suivantes:*

### **Chapitre 1: Objet et champ d'application**

Objet	<b>Art. 1</b> Le présent règlement régit les rapports de travail de droit public du personnel communal. Les dérogations au statut de droit public prévues par le présent règlement demeurent réservées.
Champ d'application	<b>Art. 2</b> <sup>1</sup> Le présent règlement s'applique aux personnes exerçant une activité au service de la Commune et qui sont rémunérées pour cette activité.
a) Personnel soumis au règlement	<sup>2</sup> Est considéré comme exerçant une activité au service de la Commune le personnel de l'administration communale ainsi que le personnel permanent du Service des affaires bourgeoises.
b) Exceptions en général	<b>Art. 3</b> Le présent règlement n'est pas applicable aux personnes suivantes: <ul style="list-style-type: none"><li>- les membres du Conseil communal;</li><li>- le personnel relevant de la législation sur l'assurance-chômage, de la législation sur l'emploi et le marché du travail et de la législation sur l'aide sociale;</li><li>- les membres du corps enseignant qui sont soumis à la législation sur le personnel de l'Etat;</li><li>- le personnel des institutions bourgeoises;</li><li>- les apprenti-e-s qui sont soumis-es aux dispositions fédérales et cantonales sur la formation professionnelle.</li></ul>

c) Personnel auxiliaire ou temporaire **Art. 4** <sup>1</sup> Le Conseil communal peut engager du personnel auxiliaire ou temporaire. Sauf renvoi exprès dans leur contrat, ils ne sont pas soumis au présent règlement, mais aux dispositions du code des obligations et à la législation fédérale sur le travail. Ils font l'objet d'un contrat de travail spécifique.

<sup>2</sup> Est considéré comme personnel auxiliaire, le personnel exerçant une activité irrégulière ou ne dépassant pas un taux d'activité mensuel de 25%.

<sup>3</sup> Est considéré comme personnel temporaire, le personnel rémunéré au mois, exerçant une activité limitée dans le temps ne dépassant pas une année ou, en cas de prolongation du contrat, limitée à deux ans au plus. Toutefois, si les rapports de travail sont soumis au droit public, la durée de deux ans peut être dépassée.

Droit réservé

**Art. 5** <sup>1</sup> Sont réservées les dispositions spéciales concernant:

- le ou la Secrétaire de Ville et le ou la Chef-fe du service des Finances;
- le ou la Commandant-e du Bataillon des sapeurs-pompiers.

<sup>2</sup> Le salaire et sa progression, le droit aux vacances et l'horaire des maîtres d'éducation physique et sportive sont déterminés par la législation sur le personnel de l'Etat.

<sup>3</sup> Les dispositions de la législation fédérale sur le travail relatives à la protection de la santé sont applicables au personnel communal (art. 3a LTr).

<sup>4</sup> Pour tout ce qui n'est pas prévu dans le présent règlement, la législation sur le personnel de l'Etat est applicable (art. 70 al. 2 LCo). Subsidiairement, le code des obligations s'applique à titre de droit communal supplétif pour les points non réglés par le droit cantonal.

## Chapitre 2: Politique du personnel et instruments de gestion

Politique du personnel

a) Principes

**Art. 6** <sup>1</sup> Le Conseil communal organise les services de l'administration communale et crée les postes nécessaires. A cet effet, il établit une politique du personnel.

<sup>2</sup> Dans son rôle d'employeur, la Commune s'assure notamment que tous les membres du personnel sont traités de manière égale, tant dans le processus d'embauche qu'au niveau des conditions de travail, et qu'ils ne subissent aucune forme de discrimination.

b) Lignes directrices

**Art. 7** La politique du personnel a pour but de valoriser de manière optimale les ressources humaines de la Commune en se fondant sur les principes suivants:

- a) la gestion prévisionnelle du personnel;
- b) le respect de l'intégrité du personnel, notamment par la mise en place de mesures et actions de protection de la santé au travail;
- c) l'épanouissement professionnel, notamment par l'encouragement de la formation et de la formation continue du personnel;
- d) l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre hommes et femmes, ainsi qu'une représentation équitable des genres dans les postes à responsabilité;
- e) la flexibilité et la mobilité du personnel à l'intérieur des Services;
- f) l'information et la consultation régulière du personnel;
- g) la création de places variées et attractives pour les personnes accomplissant un apprentissage ou une formation;
- h) l'intégration des personnes en situation de handicap;
- i) l'intégration des personnes sans emploi;
- j) la promotion du bilinguisme;
- k) la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, notamment par l'encouragement de modèles flexibles de travail tels que le travail à temps partiel, le télétravail ou le partage de poste;
- l) la cohésion au sein du personnel.

Harcèlement et difficultés relationnelles sur le lieu de travail

**Art. 8** <sup>1</sup> Le Conseil communal est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer et d'améliorer la protection de la santé et de garantir la santé physique et psychique du personnel. Il peut notamment, dans des situations conflictuelles, proposer des mesures telles que la médiation.

<sup>2</sup> Il met plus particulièrement 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 de l'administration communale, que son statut soit régi par le droit public ou le droit privé. A cet effet, il édicte une directive qui institue notamment une personne de confiance.

Description, évaluation et classification des fonctions

**Art. 9** <sup>1</sup> Chaque fonction exercée par le personnel communal fait l'objet d'une description, d'une évaluation et d'une classification salariale.

<sup>2</sup> Les critères d'évaluation sont les suivants:

- le niveau de formation;
- l'expérience professionnelle requise;
- les compétences personnelles telles que le degré d'autonomie, de réflexion, de collaboration et de communication;
- le niveau de responsabilités en termes de conduite de personnel et de conseil;
- les conditions spécifiques de la fonction, à savoir le danger d'accident et les horaires irréguliers.

<sup>3</sup> Le Conseil communal adopte par voie de directive la description des fonctions et le système d'évaluation, après consultation de la commission du personnel. Il procède à la classification salariale des fonctions et la publie.

Formation

**Art. 10** <sup>1</sup> Sur proposition du Service des ressources humaines, le Conseil communal valide un concept général et des directives concernant la formation et la formation continue.

<sup>2</sup> Le concept et les directives de formation fixent notamment:

- a) la planification des besoins en formation et en formation continue de chaque Service;
- b) la couverture des besoins recensés, par des programmes de formation standardisés ou sur mesure;
- c) la mise à disposition de suffisamment de temps par l'employeur pour la réalisation des formations, ainsi que leur éventuel financement.

Evaluation annuelle du personnel

**Art. 11** <sup>1</sup> Le Conseil communal adopte un système général d'évaluation annuelle du personnel qui comprend:

- l'évaluation des prestations de l'année en cours;

- l'évaluation des compétences professionnelles, personnelles, interpersonnelles et d'encadrement;
- la fixation des objectifs pour l'année suivante et l'évaluation du potentiel de développement.

<sup>2</sup> Un entretien personnel doit être mené au minimum une fois par année.

Plan de mobilité

**Art. 12** <sup>1</sup> Le Conseil communal adopte un plan de mobilité.

<sup>2</sup> Celui-ci fixe un catalogue de mesures visant à promouvoir un déplacement du personnel favorisant la mobilité douce et/ou les transports publics pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail, mais aussi pour les déplacements professionnels, dans le but de diminuer les nuisances liées au trafic individuel motorisé.

### Chapitre 3: Consultation du personnel et commission du personnel

Principe et composition

**Art. 13** <sup>1</sup> Le personnel communal est régulièrement consulté sur les problèmes généraux concernant l'application du présent règlement, notamment par le biais d'une commission du personnel.

<sup>2</sup> La commission du personnel est constituée pour la législature. Sa composition et les modalités de fonctionnement sont fixées dans le règlement d'application, sous réserve des dispositions suivantes.

Attributions

**Art. 14** La commission du personnel donne un préavis:

- a) dans les cas prévus par le présent règlement et le règlement d'application;
- b) sur toute question de portée générale concernant le personnel, ses conditions de travail, de traitement et de prévoyance professionnelle, ainsi que sur les questions de principe relatives à l'exécution du présent règlement et du règlement d'application.

Convocation

**Art. 15** La commission du personnel est convoquée par son ou sa président-e ou à la demande d'une des entités représentées aussi souvent que les besoins l'exigent, mais au minimum une fois par an.

## Chapitre 4: Création, modification et fin des rapports de service

### Section 1: Création des rapports de service

Autorité et forme	<p><b>Art. 16</b> <sup>1</sup> L'engagement du personnel relève de la compétence du Conseil communal.</p> <p><sup>2</sup> Toutefois, la compétence d'engager du personnel temporaire pour une durée de 6 mois maximum peut être déléguée dans le règlement d'application.</p> <p><sup>3</sup> L'engagement fait l'objet d'un contrat écrit de durée indéterminée. Si la fonction ou les circonstances l'exigent, il fait l'objet d'un contrat écrit de durée déterminée.</p>
Mise au concours	<p><b>Art. 17</b> <sup>1</sup> Les places vacantes sont mises au concours publiquement.</p> <p><sup>2</sup> Si la mise au concours n'a pas donné le résultat attendu, celle-ci peut être répétée.</p> <p><sup>3</sup> Subsidiairement, le Conseil communal peut procéder à des engagements par une mise au concours interne, par voie d'appel ou de promotion interne lorsque les circonstances le justifient, notamment pour répondre aux besoins effectifs de la Commune et utiliser de manière optimale les compétences du personnel.</p> <p><sup>4</sup> Une mise au concours n'est pas nécessaire pour les engagements de personnel auxiliaire ou temporaire.</p>
Conditions d'engagement	<p><b>Art. 18</b> <sup>1</sup> Pour être engagé-e, le ou la candidat-e doit avoir les aptitudes professionnelles et les qualités personnelles nécessaires à l'exercice de la fonction.</p> <p><sup>2</sup> Selon la nature du poste à pourvoir, l'engagement peut en outre être subordonné à des conditions particulières telles que la fourniture d'un extrait de casier judiciaire ou du registre des poursuites, l'incorporation à la section du poste de premier secours du Service du feu (PPS) ou le résultat d'un examen d'aptitudes ou médical.</p> <p><sup>3</sup> Pour toutes les fonctions impliquant des contacts réguliers avec des personnes mineures, le ou la candidat-e retenu-e doit produire un extrait spécial de son casier judiciaire, au sens de l'article 371a du code pénal suisse, ou, pour les ressortissant-e-s étrangers-ères, un document</p>

équivalent. Durant une période transitoire expirant le 31 décembre 2041, le ou la candidat-e retenu-e doit produire en sus un extrait ordinaire de son casier judiciaire. Le Conseil communal établit une liste des fonctions concernées.

<sup>4</sup> Une candidature ne peut en aucun cas être écartée pour une raison liée au genre ou à l'orientation sexuelle, à l'état civil ou à l'origine, en raison d'une appartenance religieuse, philosophique, syndicale ou politique, ou pour tout autre motif discriminatoire.

<sup>5</sup> Dans tous les cas, le ou la candidat-e n'a pas un droit à être engagé-e.

Période d'essai

**Art. 19** <sup>1</sup> La période d'essai est de trois mois.

<sup>2</sup> Pour les Chef-fe-s de service, ou dans d'autres cas si les circonstances le justifient, elle est toutefois de six mois.

<sup>3</sup> Durant la période d'essai, les rapports de service peuvent être résiliés aux conditions de l'article 24. La résiliation est communiquée par pli recommandé.

<sup>4</sup> L'employeur peut renoncer, dès l'engagement ou pendant la période d'essai, à tout ou partie de celle-ci. Il peut en être ainsi notamment pour les contrats de durée déterminée ou lorsque le collaborateur ou la collaboratrice a déjà exercé la fonction concernée. Les dispositions sur le transfert des rapports de service (art. 22 s.) sont réservées.

<sup>5</sup> Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au collaborateur ou à la collaboratrice sans qu'il ou elle ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant.

Fin de la période d'essai et confirmation d'engagement

**Art. 20** <sup>1</sup> A moins que les rapports de service n'aient été résiliés, le collaborateur ou la collaboratrice est réputé-e répondre aux exigences de son poste au terme de la période d'essai. Le Conseil communal confirme son engagement par écrit.

<sup>2</sup> Si, à l'issue d'une période d'essai de trois mois, il subsiste un doute sur les aptitudes du collaborateur ou de la collaboratrice pour exercer sa fonction, la période d'essai peut être prolongée pour une durée maximum de trois mois. Il ou elle doit en être informé-e par courrier du Conseil communal au plus tard au terme de la période d'essai initiale.

<sup>3</sup> La prolongation d'une période d'essai initiale de six mois n'est pas possible.

<sup>4</sup> Une seconde prolongation n'est pas possible.

## *Section 2: Modification des rapports de service*

Suspension ou déplacement provisoire de l'activité

**Art. 21** <sup>1</sup> Lorsque les circonstances le justifient, le Conseil communal peut, à titre provisoire, ordonner à un collaborateur ou une collaboratrice de suspendre immédiatement son activité parallèlement à l'introduction d'une procédure de résiliation des rapports de service. Subsidiairement, il peut ordonner son déplacement provisoire à un autre poste correspondant à ses capacités. Le collaborateur ou la collaboratrice est entendu-e préalablement.

<sup>2</sup> S'il y a péril en la demeure, le ou la Conseiller-ère communal-e Directeur-trice peut prononcer la suspension ou le déplacement provisoires à titre superprovisionnel. Le Conseil communal confirme la mesure dans les meilleurs délais.

<sup>3</sup> Lorsque la procédure a été introduite en raison d'une infraction aux devoirs de fonction ou d'une enquête pénale, la suspension d'activité peut être assortie d'une suspension de traitement.

<sup>4</sup> Si la suspension ou le déplacement se révèle infondés, le collaborateur ou la collaboratrice a droit au remboursement du traitement.

Transfert des rapports de service  
a) Principe

**Art. 22** <sup>1</sup> Le Conseil communal peut déplacer le collaborateur ou la collaboratrice à un autre poste ou lui faire assumer d'autres tâches répondant à ses aptitudes pour les motifs suivants:

- a) lorsque les besoins de l'administration l'exigent, notamment en cas de réorganisation administrative ou de transformation de son poste de travail;
- b) lorsqu'il ou elle ne répond pas ou plus aux exigences de la fonction, du point de vue des prestations, du comportement ou des aptitudes;
- c) en cas d'entente réciproque, notamment lorsque les exigences d'une formation ou d'un perfectionnement professionnels le justifient;
- d) lorsqu'il ou elle le demande.

<sup>2</sup> L'article 21 est réservé.

b) Conditions

**Art. 23** <sup>1</sup> Si la modification du descriptif de poste est temporaire ou peu importante, elle peut intervenir en tout temps et sans délai.

<sup>2</sup> En cas de modification durable et importante du descriptif de poste découlant de l'article 22 alinéa 1 lettre a, le transfert est assimilé à une suppression de poste, au sens de l'article 36 applicable par analogie, suivi d'un réengagement sans période d'essai.

<sup>3</sup> En cas de modification durable et importante du descriptif de poste découlant de l'article 22 alinéa 1 lettre b, le transfert est assimilé à un licenciement, au sens des articles 26 à 29 applicables par analogie, suivi d'un réengagement.

<sup>4</sup> En cas de modification durable et importante du descriptif de poste découlant de l'article 22 alinéa 1 lettres c et d, le transfert est assimilé à une résiliation par entente réciproque ou à une démission, suivie d'un réengagement.

<sup>5</sup> Dans les cas visés par les alinéas 2, 3 et 4, le traitement est adapté à la classification de la nouvelle fonction. Le collaborateur ou la collaboratrice doit être préalablement entendu-e.

*Section 3: Résiliation ordinaire des rapports de service*

Fin des rapports de service pendant le temps d'essai

**Art. 24** <sup>1</sup> Durant la période d'essai, les rapports de service peuvent être résiliés de part et d'autre dans un délai de sept jours pour la fin d'une semaine, lorsque la période d'essai est de trois mois.

<sup>2</sup> Si la période d'essai est de six mois, le délai de résiliation est d'un mois pour la fin d'un mois.

<sup>3</sup> En cas de prolongation du temps d'essai au sens de l'article 20 alinéa 2, les rapports de service peuvent être résiliés aux conditions de l'alinéa 1.

<sup>4</sup> La résiliation est communiquée par pli recommandé. Elle doit contenir une brève motivation si elle émane de l'employeur.

Contrat de durée déterminée

**Art. 25** <sup>1</sup> Le contrat de durée déterminée prend fin de plein droit au terme fixé par le contrat.

<sup>2</sup> Le terme du contrat peut être fixé par une durée, une date ou l'atteinte d'un objectif. Le renouvellement du contrat nécessite un accord exprès des parties.

<sup>3</sup> Sous réserve des articles 33 et 34, les rapports de service ne peuvent être résiliés de part et d'autre avant le terme fixé que pendant la période d'essai. A défaut ou au-delà de celui-ci, la résiliation n'est possible avant le terme fixé que si le contrat le prévoit expressément.

Contrat de durée indéterminée

**Art. 26** <sup>1</sup> Le contrat de durée indéterminée est résiliable dans un délai de trois mois pour la fin d'un mois.

a) Principe et motifs de licenciement

<sup>2</sup> Le Conseil communal peut résilier les rapports de service lorsque le collaborateur ou la collaboratrice ne répond pas ou plus aux exigences de la fonction pour des motifs liés aux prestations, au comportement ou aux aptitudes.

<sup>3</sup> La résiliation est précédée d'une procédure de recadrage et d'une procédure d'enquête administrative.

<sup>4</sup> Elle est communiquée par pli recommandé.

b) Procédure de recadrage

**Art. 27** <sup>1</sup> Si le collaborateur ou la collaboratrice ne répond pas ou plus aux exigences de la fonction pour des motifs liés aux prestations, au comportement ou aux aptitudes ou en cas de violation de ses devoirs, le ou la supérieur-e hiérarchique organise un premier entretien. Les modalités de celui-ci sont fixées dans le règlement d'application.

<sup>2</sup> Si une amélioration de la situation est envisageable, des objectifs et un délai pour s'amender sont fixés au collaborateur ou à la collaboratrice. Un deuxième entretien est organisé pour vérifier si les objectifs sont atteints.

<sup>3</sup> À l'issue du premier ou du second entretien, si la situation n'est pas résolue, un avertissement signé par le ou la Conseiller-ère communal-e Directeur-trice et le ou la Chef-fe de service est adressé au collaborateur ou à la collaboratrice. Celui-ci comporte un délai pour s'amender. Si au terme de ce délai, les objectifs fixés ne sont pas atteints, la procédure d'enquête administrative est ouverte.

<sup>4</sup> En fonction de la gravité de la situation et du potentiel d'amélioration de la situation, la procédure d'enquête administrative peut être directement ouverte à l'issue du premier ou du second entretien.

- c) Procédure d'enquête administrative
- Art. 28** <sup>1</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice est informé-e de l'ouverture de l'enquête administrative, des motifs la justifiant et de la personne en charge de sa conduite.
- <sup>2</sup> La procédure doit garantir au collaborateur ou à la collaboratrice le droit d'être entendu-e. Il ou elle peut se faire assister.
- <sup>3</sup> Le Conseil communal est compétent pour mener la procédure. Il peut toutefois en confier la conduite à une autre personne, interne ou externe à l'administration.
- <sup>4</sup> Les mesures prises à l'encontre d'un collaborateur ou d'une collaboratrice depuis plus de cinq ans ne sont pas prises en considération lors du prononcé de nouvelles mesures.
- <sup>5</sup> La démission du collaborateur ou de la collaboratrice met fin à la procédure.
- <sup>6</sup> Les dispositions de détail sont édictées dans le règlement d'application. Pour le surplus, la procédure de licenciement est régie par le code de procédure et de juridiction administrative.
- d) Décision
- Art. 29** <sup>1</sup> A l'issue de la procédure d'enquête administrative, le Conseil communal rend sa décision en tentant compte du principe de proportionnalité. Celle-ci peut consister dans:
- a) un avertissement assorti d'objectifs et d'un délai pour s'amender;
  - b) une résiliation dans un délai de trois mois pour la fin d'un mois, conformément à l'article 26;
  - c) un transfert au sens de l'article 22 alinéa 1 lettre b;
  - d) la mise à la retraite au sens des articles 41 et 42;
  - e) la renonciation à la prise de mesure.
- <sup>2</sup> Dans le cas où le Conseil communal prononce un avertissement, et si les objectifs ne sont pas atteints à l'issue du délai fixé, il peut choisir de prononcer une autre mesure après avoir à nouveau entendu le collaborateur ou la collaboratrice.
- <sup>3</sup> L'article 33 est réservé.
- e) Conséquences d'un licenciement injustifié
- Art. 30** Lorsque les motifs d'un licenciement se révèlent injustifiés, le collaborateur ou la collaboratrice est maintenu-e dans sa fonction. S'il y

a eu cessation de fait des rapports de service et qu'une réintégration n'est plus possible, il ou elle a droit à une indemnité dont le montant maximal est égal à 12 mois de traitement.

Démission

**Art. 31** <sup>1</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice peut démissionner moyennant le respect du délai de trois mois pour la fin d'un mois. Le Conseil communal peut porter ce délai à six mois pour des motifs liés à la spécificité de la fonction. Il le précise dans le contrat de travail.

<sup>2</sup> Tant que l'intérêt de l'administration ne s'y oppose pas, le Conseil communal peut accepter une démission donnée dans un délai plus court.

<sup>3</sup> La démission est adressée par pli recommandé au Conseil communal.

Résiliation par entente réciproque

**Art. 32** Les rapports de service peuvent être résiliés par entente réciproque pour un terme choisi et selon des modalités arrêtées par voie de convention.

#### *Section 4: Résiliation extraordinaire des rapports de service*

Renvoi pour de justes motifs

**Art. 33** En cas de manquements graves ou répétés aux devoirs de service, ou pour d'autres circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger du Conseil communal le maintien des rapports de service, celui-ci peut ordonner le renvoi du collaborateur ou de la collaboratrice avec effet immédiat.

a) Principe

b) Procédure

**Art. 34** <sup>1</sup> Pour autant que les circonstances le permettent, le collaborateur ou la collaboratrice est entendu-e sans délai.

<sup>2</sup> Pour le surplus, l'article 30 est applicable.

Résiliation ou renvoi abusifs

**Art. 35** <sup>1</sup> La résiliation ou le renvoi sont abusifs lorsqu'ils sont donnés:

- a) pour une raison inhérente à la personnalité du collaborateur ou de la collaboratrice, à moins que cette raison n'ait un lien avec l'exercice de la fonction ou ne porte un préjudice grave aux intérêts de la Commune;
- b) en raison de l'exercice par le collaborateur ou la collaboratrice d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation découlant du présent règlement, du règlement d'application et du contrat ou ne porte un préjudice grave aux intérêts de la Commune;

- c) afin d'empêcher la naissance ou l'exercice de bonne foi de prétentions juridiques résultant du présent règlement, du règlement d'application et du contrat;
- d) en raison de l'accomplissement de service militaire, de protection civile et de service civil;
- e) en raison d'une obligation légale incombant au collaborateur ou à la collaboratrice sans qu'il ou elle ait demandé à l'assumer;
- f) en raison de la grossesse, de la maternité ou d'incapacité de travail pour cause de maladie, accident, grossesse ou maternité, sous réserve de l'article 38;
- g) durant toute la grossesse, à l'exception de la période d'essai, et sous réserve de l'article 33;
- h) en raison de l'appartenance du collaborateur ou de la collaboratrice à une organisation de travailleurs-euses;
- i) en raison de l'exercice d'une activité syndicale, à moins que le comportement du collaborateur ou de la collaboratrice dans ce cadre n'ait pour effet de perturber fortement la bonne marche de l'administration.

<sup>2</sup> Les conséquences de la résiliation ou du renvoi abusifs sont réglées conformément à l'article 30.

#### Suppression de poste

**Art. 36** <sup>1</sup> En cas de suppression de poste, le collaborateur ou la collaboratrice est transféré-e à un poste disponible correspondant à sa formation et à ses aptitudes.

<sup>2</sup> Si aucun poste correspondant à sa formation et à ses aptitudes n'est disponible, le Conseil communal peut résilier les rapports de service.

<sup>3</sup> Le délai de résiliation est de six mois pour la fin d'un mois.

<sup>4</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice a droit à une indemnité en fonction de l'âge et des années de service en cas de résiliation ou de transfert, au sens de l'article 23 alinéa 2, à un poste rémunéré à un niveau inférieur. Le mode de calcul de cette indemnité est fixé dans le règlement d'application.

<sup>5</sup> L'indemnité n'est pas due lorsque le collaborateur ou la collaboratrice a refusé une offre de poste équivalent, sur le plan de la rémunération, au poste supprimé.

<sup>6</sup> Les articles 41 et 42 relatifs à la mise à la retraite sont réservés.

Incapacité durable de travailler

**Art. 37** <sup>1</sup> L'incapacité durable de travail par suite de maladie ou d'accident entraîne une cessation de plein droit des rapports de service lorsque sa durée dépasse 365 jours complets ou partiels d'absence dans une période de 540 jours.

<sup>2</sup> Le Conseil communal peut réengager le collaborateur ou la collaboratrice, soit dès la cessation des rapports de service, soit de manière différée.

<sup>3</sup> L'article 92 relatif au droit au traitement en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident reste réservé.

Décès et disparition

**Art. 38** <sup>1</sup> Les rapports de service cessent de plein droit le jour du décès.

<sup>2</sup> Si le collaborateur ou la collaboratrice disparaît en danger de mort ou sans donner de nouvelles, les rapports de service cessent de plein droit trois mois après le jour de la disparition.

#### *Section 5: Retraite*

Retraite de plein droit

**Art. 39** <sup>1</sup> Les rapports de service prennent fin de plein droit lorsque le collaborateur ou la collaboratrice atteint l'âge limite de la retraite fixé dans la loi sur l'assurance-vieillesse et survivants.

<sup>2</sup> La cessation de plein droit a lieu le dernier jour du mois au cours duquel le collaborateur ou la collaboratrice atteint l'âge limite. Lorsque la spécificité de la fonction l'exige, notamment pour le personnel lié au calendrier scolaire, le Conseil communal peut autoriser de différer la cessation de plein droit.

<sup>3</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice peut demander de poursuivre son activité au-delà de l'âge limite de la retraite pour une durée maximale de deux ans. La demande doit être adressée au moins six mois avant. La décision de prolongation des rapports de travail est prise par le Conseil communal, après consultation du Service concerné et du Service des ressources humaines.

Retraite volontaire

**Art. 40** <sup>1</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice a le droit de prendre sa retraite dès le dernier jour du mois à partir duquel il ou elle a droit à une pension de retraite ou une rente de vieillesse selon les statuts de la caisse de prévoyance.

<sup>2</sup> Avec l'accord du Conseil communal, il ou elle peut prendre une retraite partielle.

<sup>3</sup> Le délai de résiliation est de six mois pour la fin d'un mois. Lorsque la spécificité de la fonction l'exige, notamment pour le personnel lié au calendrier scolaire, le Conseil communal peut fixer un terme différent à la résiliation.

<sup>4</sup> Les conditions de la retraite partielle et les modalités de la participation de la Commune à l'avance AVS sont fixées dans le règlement d'application.

Mise à la retraite

a) En cas d'insuffisance

**Art. 41** <sup>1</sup> Le Conseil communal peut procéder à la mise à la retraite d'un collaborateur ou d'une collaboratrice aux conditions suivantes:

- a) il ou elle a atteint l'âge donnant droit à une pension de retraite selon les statuts de la caisse de prévoyance;
- b) il ou elle ne répond pas ou plus aux exigences de la fonction pour des motifs liés aux prestations, au comportement ou aux aptitudes.

<sup>2</sup> Les règles sur le licenciement ordinaire sont applicables. La mise à la retraite peut toutefois être également prononcée sur la base d'une entente réciproque.

<sup>3</sup> Les modalités de la mise à la retraite et de la participation de la Commune à l'avance AVS sont fixées dans le règlement d'application.

b) En cas de suppression de poste

**Art. 42** <sup>1</sup> Si la condition de l'article 41 alinéa 1 lettre a est remplie, la mise à la retraite peut aussi être prononcée en lieu et place d'un licenciement consécutif à une suppression de poste.

<sup>2</sup> La décision prend effet six mois plus tard. L'article 36 alinéas 4 et 5 n'est pas applicable.

## Chapitre 5: Devoirs du personnel

Devoirs généraux

**Art. 43** <sup>1</sup> Le personnel est tenu d'exercer sa fonction personnellement et avec diligence et conscience professionnelle tout en sauvegardant fidèlement les intérêts légitimes de la Commune.

<sup>2</sup> Par son comportement, il se montre digne de la confiance et de la considération que sa fonction lui confère.

<sup>3</sup> Il doit avoir le plus grand soin du matériel, du mobilier, des locaux, de l'outillage, des machines et des véhicules qui lui sont confiés.

Devoirs spécifiques du ou de la supérieur-e hiérarchique

**Art. 44** <sup>1</sup> Le ou la supérieur-e hiérarchique a les devoirs spécifiques suivants:

- a) formuler clairement et le plus tôt possible ses attentes en termes de missions, de tâches et d'objectifs au sein de son unité organisationnelle;
- b) donner les outils et informations nécessaires pour que le personnel qui lui est subordonné puisse planifier et organiser son travail en vue des objectifs fixés;
- c) assurer un suivi régulier du personnel qui lui est subordonné, veiller au respect par celui-ci des obligations découlant du présent règlement et à la bonne exécution du travail;
- d) mettre en place une structure permettant au personnel qui lui est subordonné de développer ses compétences;
- e) mener l'évaluation annuelle du personnel qui lui est subordonné (art. 62);
- f) conduire le personnel qui lui est subordonné avec bienveillance, respect et équité;

<sup>2</sup> Il ou elle assume les décisions et actes pris par le personnel qui lui est subordonné conformément aux instructions qu'il ou elle a données.

Utilisation des outils informatiques

**Art. 45** Le Conseil communal édicte une directive concernant l'utilisation des outils informatiques, d'internet, de la messagerie électronique et du téléphone.

Durée du travail et horaire

**Art. 46** <sup>1</sup> L'horaire de travail doit être respecté.

<sup>2</sup> Les règles relatives au temps de travail et les horaires sont fixés dans le règlement d'application.

Absences

**Art. 47** <sup>1</sup> Toute absence, même de courte durée, doit être annoncée immédiatement au ou à la supérieur-e hiérarchique avec indication des motifs.

<sup>2</sup> Un certificat médical est exigé en cas de maladie entraînant une absence de plus de trois jours calendaires. L'appréciation d'un-e médecin-conseil peut être demandé.

<sup>3</sup> Dans certains cas, notamment si le collaborateur ou la collaboratrice a déjà eu un nombre important d'absences ou en cas de soupçons d'abus, un certificat médical peut être exigé dès le premier jour d'absence.

Heures supplémentaires et services spéciaux

**Art. 48** <sup>1</sup> Le personnel peut être tenu d'accomplir des heures supplémentaires. Par heures supplémentaires, on entend les heures de travail accomplies en sus du temps de travail fixé contractuellement.

<sup>2</sup> Les heures supplémentaires doivent être compensées dans l'année. A défaut de compensation, elles donnent exceptionnellement droit à la rémunération prévue à l'article 76.

<sup>3</sup> Lorsque la fonction l'exige, le personnel peut être tenu d'accomplir des services spéciaux, notamment des services de piquet. Les limites de ces services, ainsi que la compensation et la rémunération auxquelles ils donnent droit, sont fixées dans l'annexe I du règlement d'application.

Secret de fonction

**Art. 49** <sup>1</sup> Le personnel est tenu de ne pas divulguer des faits dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qui doivent rester secrets en raison de leur nature, des circonstances, d'une prescription ou d'instructions spéciales. Doivent en particulier rester secrets les avis exprimés dans les délibérations.

<sup>2</sup> Il lui est également interdit de communiquer à des tiers ou de conserver en dehors des besoins de sa fonction, en original ou en copie, des documents contenant des données sensibles.

<sup>3</sup> Ces obligations subsistent après la cessation des rapports de service.

Déposition en justice

**Art. 50** <sup>1</sup> Le personnel ne peut déposer en justice en qualité de témoin, de personne appelée à donner des renseignements ou d'expert sur les faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions qu'avec l'autorisation écrite du Conseil communal. Une autorisation générale peut toutefois être octroyée aux Services appelés à répondre régulièrement à des convocations du juge.

<sup>2</sup> L'autorisation est nécessaire même après la cessation des rapports de service.

<sup>3</sup> Les mêmes règles s'appliquent à la production en justice de documents officiels.

Obligation d'informer

a) Infraction reprochée à un collaborateur ou une collaboratrice

**Art. 51** Le collaborateur ou la collaboratrice qui fait l'objet d'une poursuite pénale est tenu-e d'en informer le Conseil communal, à moins que l'infraction reprochée ne soit de peu de gravité et sans aucun rapport avec la fonction exercée.

b) Infraction constatée par un collaborateur ou une collaboratrice

**Art. 52** <sup>1</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice qui, dans le cadre de l'exercice de sa fonction, constate ou éprouve des soupçons sérieux au sujet d'un fait punissable et préjudiciable aux intérêts de la Commune, tel qu'un cas de corruption, est tenu-e de le signaler sans retard au ou à la Conseiller-ère communal-e Directeur-trice ou au ou à la Chef-fe de service.

<sup>2</sup> L'article 302 du code de procédure pénale est réservé.

Protection des données par le personnel

**Art. 53** <sup>1</sup> Le personnel qui traite des données personnelles est tenu de respecter la législation sur la protection des données.

<sup>2</sup> Le Conseil communal s'assure de former adéquatement les membres du personnel concernés.

Relations entre les membres du personnel

**Art. 54** <sup>1</sup> Le personnel doit se montrer courtois, respectueux et disponible avec le public ainsi qu'avec le personnel qui lui est subordonné, ses collègues et ses supérieur-e-s.

<sup>2</sup> Dans les limites de leurs compétences, les membres du personnel sont tenus de s'entraider et de se remplacer dans leur Service, même s'ils n'en sont pas spécialement requis.

Interdiction d'accepter des dons

**Art. 55** <sup>1</sup> Il est interdit au collaborateur ou à la collaboratrice de solliciter, d'accepter ou de se faire promettre, pour lui ou elle ou pour des tiers, du fait de sa fonction, des dons et autres avantages dont la nature, l'importance ou les circonstances pourraient compromettre l'indépendance nécessaire à l'accomplissement de ses tâches. Les modalités sont fixées dans le règlement d'application.

<sup>2</sup> Les dispositions du code pénal sont réservées.

Domicile et logement de service	<p><b>Art. 56</b> <sup>1</sup> Les membres du personnel peuvent choisir librement leur lieu de domicile.</p> <p><sup>2</sup> Toutefois, un collaborateur ou une collaboratrice peut être tenu-e d'élire domicile sur le territoire communal ou dans un certain rayon ou d'occuper un logement de service en raison de l'importance ou des exigences de sa fonction. La liste des fonctions concernées est établie dans le règlement d'application et le Conseil communal fixe la restriction à la liberté de domicile dans le contrat de travail.</p> <p><sup>3</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice soumis-e à une obligation de résidence peut demander au Conseil communal de bénéficier d'une dérogation pour tenir compte de circonstances spéciales. La décision d'autorisation peut être soumise à des charges et conditions.</p>
Activités d'expert-e	<p><b>Art. 57</b> <sup>1</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice a le droit d'officier comme expert-e dans un jury d'examen ou de concours durant les heures de travail si cette activité n'est pas rémunérée.</p> <p><sup>2</sup> Que l'activité soit rémunérée ou non, le collaborateur ou la collaboratrice doit demander l'accord du ou de la Chef-fe de service pour l'exercer. L'accord doit être donné par le ou la Conseiller-ère communal-e Directeur-trice pour les Chef-fe-s de service.</p> <p><sup>3</sup> La rétrocession de la rémunération perçue pour des activités liées à la fonction et exercées pendant le temps de travail reste réservée.</p>
Activités accessoires	<p><b>Art. 58</b> <sup>1</sup> Les activités rétribuées exercées en dehors des rapports de travail doivent être annoncée au ou à la supérieur-e hiérarchique.</p> <p><sup>2</sup> Les activités non rétribuées doivent également être annoncées si le risque de conflit d'intérêts ne peut être exclu.</p> <p><sup>3</sup> Les activités au sens des alinéas 1 et 2 requièrent une autorisation du Conseil communal si elles:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) mobilisent le collaborateur ou la collaboratrice dans une mesure susceptible de compromettre ses prestations dans l'activité exercée pour le compte de la Commune;</li><li>b) risquent, de par leur nature, de générer un conflit avec les intérêts du Service.</li></ul>

	<p><sup>4</sup> Les occupations accessoires ne doivent pas s'exercer durant les heures de travail.</p>
Incompatibilité	<p><b>Art. 59</b> L'exercice d'un mandat de Conseiller-ère communal-e ou de Conseiller-ère général-e de la Ville de Fribourg est incompatible avec la fonction de membre du personnel de la Commune.</p>
Exercice de charges publiques	<p><b>Art. 60</b> <sup>1</sup> Les charges publiques non obligatoires doivent obtenir l'autorisation du Conseil communal.</p> <p><sup>2</sup> Est considérée comme charge publique, l'activité non obligatoire au sens de la législation fédérale ou cantonale exercée par le collaborateur ou la collaboratrice en sus de sa fonction. La notion de charge publique est précisée dans le règlement d'application.</p> <p><sup>3</sup> L'autorisation peut être refusée ou retirée lorsque la charge risque de nuire ou nuit à la bonne marche du Service ou si elle est incompatible avec la fonction exercée par le collaborateur ou la collaboratrice concerné-e.</p> <p><sup>4</sup> La candidature à une charge publique n'est pas soumise à autorisation. Le Conseil communal doit cependant en être préalablement informé.</p> <p><sup>5</sup> Le travail personnel lié à une charge publique ne doit pas s'exercer durant les heures de travail. L'article 109 est réservé.</p>
Récusation	<p><b>Art. 61</b> Les articles 21 à 25 du code de procédure et de juridiction administrative sont applicables à la récusation du personnel.</p>
Evaluation annuelle	<p><b>Art. 62</b> Chaque année, une évaluation au sens de l'article 10 est organisée pour chaque collaborateur ou collaboratrice. Il ou elle a l'obligation d'y participer. La procédure est décrite dans le règlement d'application.</p>
Invention	<p><b>Art. 63</b> L'invention faite par un collaborateur ou une collaboratrice dans l'exercice de sa fonction appartient à la Commune.</p>
Formation et perfectionnement	<p><b>Art. 64</b> Le personnel est tenu de maintenir ses connaissances au niveau des exigences et de l'évolution des besoins de sa fonction.</p>
a) Principe	

b) Convention de formation

**Art. 65**<sup>1</sup> Les modalités des formations ayant un coût important sont précisées dans une convention de formation. Le montant à partir duquel une formation a un coût important est fixé dans le règlement d'application.

<sup>2</sup> Celle-ci prévoit notamment que le collaborateur ou la collaboratrice est tenu-e de restituer, en totalité ou en partie, les prestations accordées:

- a) lorsqu'il ou elle ne termine pas sa formation pour un motif qui lui est imputable;
- b) lorsqu'il ou elle échoue aux examens à la suite d'une faute grave;
- c) lorsqu'il ou elle quitte le service de la Commune dans les trois ans qui suivent la fin de la formation.

<sup>3</sup> Dans des cas de rigueur, la Commune peut renoncer à exiger la restitution des prestations.

Violation des devoirs du personnel

**Art. 66** Les infractions aux devoirs du personnel peuvent entraîner, selon leur degré de gravité, une procédure de recadrage ou un licenciement immédiat.

## Chapitre 6: Droits du personnel

### *Section 1: Droit du personnel à la rémunération*

Éléments de la rémunération

**Art. 67** La rémunération du personnel comprend:

- a) le traitement;
- b) les allocations et gratifications;
- c) les primes;
- d) les indemnités;
- e) les contributions aux assurances sociales.

### *1. Traitement*

Principe

**Art. 68**<sup>1</sup> La grille salariale est arrêtée par le Conseil communal et est publiée dans le Message accompagnant le budget. Elle est composée de

cinq classes, chacune étant divisée en quatre sous-classes. Elle figure en annexe au présent règlement.

<sup>2</sup> Chaque année, le Conseil communal examine s'il y a lieu d'adapter la grille salariale. L'examen se fait, après consultation de la commission du personnel, en tenant compte de l'évolution de l'indice suisse des prix à la consommation et de la situation financière de la Commune.

<sup>3</sup> L'adaptation peut être différenciée.

Rémunération du personnel auxiliaire et temporaire

**Art. 69** Pour la rémunération du personnel auxiliaire et temporaire, le Conseil communal se réfère à la grille salariale ou à défaut aux salaires versés sur le marché du travail, aux conventions collectives et à l'équité à respecter envers le personnel de l'administration.

Treizième salaire

**Art. 70** <sup>1</sup> La Commune verse un treizième salaire.

<sup>2</sup> Les membres du personnel qui prennent ou quittent leur fonction en cours d'année ont droit à une part proportionnelle du treizième salaire.

<sup>3</sup> Les modalités de versement sont fixées dans le règlement d'application.

Traitement initial

**Art. 71** Le traitement initial est fixé entre le minimum et le maximum de la sous-classe attribuée à la fonction de référence du poste, en tenant compte de l'expérience professionnelle du collaborateur ou de la collaboratrice.

Progression annuelle

**Art. 72** <sup>1</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice a droit, au début de chaque année civile, à une augmentation correspondant à un ou plusieurs échelons, jusqu'à l'obtention du maximum de sa sous-classe. Les modalités sont fixées dans le règlement d'application.

<sup>2</sup> En cas de performances nettement au-dessus des attentes du poste pendant une période prolongée, le Conseil communal peut octroyer un échelon supplémentaire, sur proposition du ou de la Chef-fe de service.

<sup>3</sup> En revanche, en cas de performances nettement inférieures aux attentes pendant une période prolongée ou en cas de négligence grave ne méritant toutefois pas un licenciement, le Conseil communal peut décider de la rétention de la progression salariale, sur proposition du ou de la Chef-fe de service.

Naissance et fin du droit au traitement      **Art. 73** <sup>1</sup> Le droit au traitement naît le jour de l'entrée en service à la Commune.

<sup>2</sup> Il prend fin avec la cessation des rapports de service. En cas de décès du collaborateur ou de la collaboratrice, la Commune verse aux ayants droit qui étaient à sa charge, le traitement du mois en cours ainsi qu'une indemnité égale à deux mois de traitement, allocations en sus.

## *2. Heures supplémentaires*

Limites      **Art. 74** A la fin de la période annuelle de décompte, le solde d'heures de travail ne peut excéder 100 heures et ou être inférieur à moins 20 heures. Ce nombre d'heures est proportionnel au taux d'activité.

Principes de compensation      **Art. 75** <sup>1</sup> La compensation des heures supplémentaires se fait à raison d'une heure de congé pour une heure supplémentaire de travail.

<sup>2</sup> Les heures supplémentaires effectuées sur ordre du ou de la supérieur-e hiérarchique ou en accord avec celui-ci ou celle-ci la nuit, le week-end et les jours fériés donnent droit, en outre, à une majoration en temps fixée dans l'annexe I du règlement d'application.

<sup>3</sup> Le sort du solde d'heures supplémentaires lors d'un changement de poste ou de la cessation des rapports de travail est réglé dans le règlement d'application.

Compensation du solde positif      **Art. 76** <sup>1</sup> Si le solde positif maximal de 100 heures est dépassé à la fin d'une année civile, une compensation financière peut exceptionnellement être versée, pour autant que le Service concerné dépose une demande de paiement et que ce paiement soit approuvé par le ou la Conseiller-ère communal-e Directeur-trice sur préavis du Service des ressources humaines. Dans tous les cas, le nombre maximal d'heures compensées financièrement ne peut excéder 40.

<sup>2</sup> Au lieu d'une compensation financière, un report du solde horaire positif sur l'année suivante peut être accordé aux mêmes conditions. Une convention de réduction de solde est impérativement nécessaire pour les heures excédant le solde maximal.

Compensation du solde négatif      **Art. 77** <sup>1</sup> Un solde négatif qui, à la fin de la période annuelle de décompte, dépasse le nombre maximal d'heures autorisé peut, d'entente entre le collaborateur ou la collaboratrice et son ou sa

supérieur-e hiérarchique, être compensé sous forme de déduction de salaire.

<sup>2</sup> En lieu et place d'une déduction de salaire, le collaborateur ou la collaboratrice peut aussi demander à son ou sa supérieur-e hiérarchique de convenir d'un plan de reprise de ses heures négatives dans un délai convenable.

### 3. Allocations, gratifications et primes

Allocations familiales – principe

**Art. 78** Les allocations familiales comprennent:

- a) l'allocation d'employeur pour enfants;
- b) l'allocation de naissance ou d'accueil en vue d'adoption.

Allocation d'employeur pour enfant

**Art. 79** <sup>1</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice a droit à une allocation d'employeur pour enfant s'il ou elle assume l'entretien d'un ou plusieurs enfants donnant droit à une allocation au sens de la législation cantonale sur les allocations familiales.

<sup>2</sup> L'allocation est versée mensuellement et est octroyée dès le mois de la naissance ou de l'adoption de l'enfant et jusqu'à la fin du mois au cours duquel il atteint l'âge de 16 ans révolus. Le droit à l'allocation est prolongé jusqu'à l'âge de 25 ans révolus pour les enfants en formation ou invalides.

<sup>3</sup> Le règlement d'application fixe:

- a) les montants de l'allocation ainsi que les modalités d'octroi de celle-ci;
- b) les règles applicables lorsque les parents d'un enfant donnant droit à l'allocation travaillent tous deux pour la Commune.

Allocation de naissance ou d'accueil en vue d'adoption

**Art. 80** Lors de la naissance ou de l'arrivée d'un enfant dans une famille en vue d'adoption, une allocation unique est attribuée. Son montant est fixé dans le règlement d'application.

Gratification d'ancienneté de service

**Art. 81** <sup>1</sup> Une gratification d'ancienneté de service est octroyée au collaborateur ou à la collaboratrice ayant accompli 10, 15, 20, 25, 30, 35 et 40 ans de service. Le montant de la gratification est fixé dans le règlement d'application.

<sup>2</sup> Lorsque les besoins du Service le permettent, la gratification peut être partiellement ou totalement convertie en congé payé. Le ou la Conseiller-ère communal-e Directeur-trice statue.

Prime

**Art. 82** <sup>1</sup> Le Conseil communal peut accorder, sur proposition du ou de la Chef-fe de service, une prime unique en cas d'engagement exceptionnel sur un projet ou une activité limitée dans le temps.

<sup>2</sup> Lorsque le ou la bénéficiaire de la prime est un ou une Chef-fe de service, la proposition est faite par le ou la Conseiller-ère communal-e Directeur-trice.

#### 4. Indemnités

Indemnité de résidence

**Art. 83** Une indemnité est versée mensuellement au personnel domicilié sur le territoire communal. Son montant est fixé dans le règlement d'application.

Indemnité pour services spéciaux

**Art. 84** Le personnel effectuant des services spéciaux, notamment des services de piquet, a droit aux indemnités fixées dans le règlement d'application.

Indemnité pour tâches particulières

**Art. 85** <sup>1</sup> Ne donnent pas droit à une rémunération particulière des tâches accomplies pour le compte de la Commune, durant le temps ordinaire de travail, qui ne relèvent pas directement de la fonction.

<sup>2</sup> Le Conseil communal peut, à titre régulier ou ponctuel, accorder des indemnités au collaborateur ou à la collaboratrice qui accomplit des tâches dépassant le cadre de ses attributions ordinaires ou ayant des contraintes horaires qui ne sont pas prises en compte dans sa rémunération.

Indemnité de remplacement

**Art. 86** Le remplacement durable que fait un collaborateur ou une collaboratrice dans une fonction supérieure à la sienne donne droit à une indemnité de remplacement. Les conditions d'octroi de l'indemnité sont fixées dans le règlement d'application.

Indemnité de séances

**Art. 87** <sup>1</sup> Les jetons de présence versés aux membres de commissions communales ne sont pas dus au personnel.

<sup>2</sup> La rétrocession de la rémunération perçue pour des activités liées à la fonction et exercées pendant le temps de travail reste réservée.

Dépenses de service	<b>Art. 88</b> Les frais découlant de l'exercice de la fonction, notamment les déplacements de service, sont indemnisés. Les règles d'indemnisation sont fixées dans le règlement d'application.
Vêtements de travail	<b>Art. 89</b> <sup>1</sup> La Commune fournit gratuitement les vêtements nécessaires à l'exécution de travaux spéciaux et salissants. Des vêtements spéciaux (manteaux, chapeaux, bottes) doivent être remis, à titre de prêt, au personnel tenu de travailler à l'extérieur par n'importe quel temps.  <sup>2</sup> Le Conseil communal peut fixer des principes relatifs à l'octroi d'autres prestations.

### 5. Assurances sociales

Contribution d'employeur aux assurances sociales	<b>Art. 90</b> <sup>1</sup> Sont considérées comme faisant partie de la rémunération du personnel les contributions d'employeur que la Commune verse aux caisses chargées de leur encaissement pour le compte notamment:  a) de l'assurance-vieillesse et survivants (AVS); b) de l'assurance-invalidité (AI); c) des allocations pour perte de gain en faveur des personnes astreintes au service militaire, à la protection civile ou au service civil (APG); d) de l'assurance-chômage (AC); e) de l'assurance-accidents obligatoire (LAA); f) des allocations familiales cantonales; g) des pensions de retraite, d'invalidité et de survivants du personnel de la Ville de Fribourg.
--	---

<sup>2</sup> Les contributions d'employeur sont régies par les législations fédérale et cantonale y relatives, ainsi que par le Règlement de la Caisse de prévoyance du personnel de la Ville de Fribourg.

Subrogation	<b>Art. 91</b> <sup>1</sup> Les allocations pour pertes de gain versées par la caisse de compensation, ainsi que les prestations de l'assurance militaire, de l'assurance-invalidité et des autres assurances payées par la Commune lui sont acquises lorsque le collaborateur ou la collaboratrice bénéficie de son traitement intégral.
-------------	---

<sup>2</sup> Cas échéant, la Commune est subrogée aux droits que le collaborateur ou la collaboratrice peut avoir contre le tiers responsable de l'évènement ayant entraîné l'absence, jusqu'à concurrence de ses prestations.

Salaire en cas de maladie ou d'accident **Art. 92** <sup>1</sup> En cas de maladie ou d'accident entraînant une incapacité totale ou partielle de travail, le collaborateur ou la collaboratrice a droit au versement de son traitement au maximum durant 730 jours, dans une période de 900 jours consécutifs.

<sup>2</sup> En cas de résiliation pour incapacité durable de travailler (art. 37), le droit du collaborateur ou de la collaboratrice à la poursuite du versement de son traitement jusqu'au 730<sup>ème</sup> jour reste réservé. Le règlement d'application fixe les modalités d'octroi du droit au salaire ainsi que les cas dans lesquels le droit au salaire s'éteint.

#### *6. Compensation, cession, prescription et répétition de l'indu*

Compensation **Art. 93** Le traitement peut être compensé avec les sommes dues à la Commune par le collaborateur ou la collaboratrice.

Cession **Art. 94** Le droit au traitement et aux allocations futurs ne peut être cédé ou mis en gage que dans la mesure où il garantit une obligation d'entretien découlant du droit de la famille et dans les limites de ce qui est saisissable en vertu de la loi fédérale sur la poursuite pour dettes et la faillite.

Prescription **Art. 95** La créance en paiement du traitement, des allocations et des indemnités se prescrit par cinq ans à compter de son exigibilité.

Répétition de l'indu **Art. 96** <sup>1</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice qui a reçu un traitement, une allocation ou une indemnité qui ne lui était pas dû ou qui ne lui était que partiellement dû est tenu-e de restituer l'indu.

<sup>2</sup> Le droit de demander la restitution se prescrit par un an à compter du jour où la Commune a eu connaissance du caractère indu du versement et, dans tous les cas, par cinq ans dès le versement de l'indu.

<sup>3</sup> Dans des cas de rigueur et lorsque le collaborateur ou la collaboratrice concerné-e était de bonne foi, il peut être renoncé à la restitution de tout ou partie de l'indu.

*Section 2: Vacances et congés*

*1. Vacances*

Droit aux vacances

**Art. 97** <sup>1</sup> Le personnel a droit, chaque année civile, à des vacances payées d'une durée de:

a) Durée

- a) 25 jours (cinq semaines) jusqu'à l'âge de 49 ans révolus;
- b) 30 jours (six semaines) jusqu'à 20 ans révolus ainsi que dès l'année des 50 ans;
- c) 35 jours (sept semaines) dès l'année des 60 ans.

<sup>2</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice qui prend ou quitte son service dans l'année a droit à des vacances calculées proportionnellement à la durée de son occupation.

b) Modalités

**Art. 98** <sup>1</sup> Pour le personnel qui se trouve en vacances, les demi-jours et jours chômés au sens de l'article 102 ne sont pas comptés comme demi-jours ou jours de vacances.

<sup>2</sup> Les vacances interrompues pour cause de maladie ou d'accident attesté-e par un certificat médical sont suspendues. Le collaborateur ou la collaboratrice en informe immédiatement son ou supérieur-e hiérarchique.

Réduction du droit aux vacances

**Art. 99** <sup>1</sup> Lorsqu'au cours d'une année civile, le collaborateur ou la collaboratrice est empêché-e de travailler pendant plus d'un mois au total, la durée des vacances est réduite d'un douzième par mois complet d'absence. Dans ce cas, le premier mois n'est pas pris en considération pour le calcul de la réduction.

<sup>2</sup> Toutefois, en cas d'absence due à un accident ou à une maladie, ou à l'accomplissement d'un service militaire obligatoire, y compris le service d'avancement effectué en accord avec le Conseil communal, de protection civile ou le service civil, la réduction de la durée des vacances n'a lieu qu'après trois mois complets d'absence. Dans ce cas, les deux premiers mois ne sont pas pris en considération pour le calcul de la réduction.

<sup>3</sup> Si l'absence est due à un congé maternité, la réduction de la durée des vacances n'a lieu qu'après 16 semaines, celles-ci n'étant pas prise en considération pour le calcul de la réduction.

<sup>4</sup> En cas d'incapacité partielle de travailler, le taux d'incapacité est pris en considération pour calculer la durée de l'absence.

<sup>5</sup> En cas d'absence continue durant 12 mois, le collaborateur ou la collaboratrice n'a pas droit aux vacances.

Organisation des vacances

**Art. 100** <sup>1</sup> Chaque Service planifie les vacances en tenant compte des exigences du Service et en prenant en considération, dans la mesure du possible, le souhait du personnel.

<sup>2</sup> Les vacances peuvent être fractionnées, mais doivent comprendre au moins deux semaines consécutives.

<sup>3</sup> Le droit aux vacances doit, sauf cas exceptionnel préalablement autorisé par le ou la Chef-fe de service, être épuisé dans l'année au cours de laquelle il a pris naissance, mais au plus tard à la fin du premier trimestre de l'année suivante. Il n'est pas permis de cumuler le droit aux vacances sur plusieurs années.

<sup>4</sup> Exceptionnellement, le Conseil communal peut autoriser le report des vacances au-delà du premier trimestre, notamment dans des situations de surcroît extraordinaire de travail ou d'absence prolongée ayant empêché le collaborateur ou la collaboratrice de prendre ses vacances.

<sup>5</sup> Le droit aux vacances se prescrit par cinq ans.

Remplacement en argent

**Art. 101** Tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent être remplacées par des prestations en argent. Les principes applicables à la fin des rapports de service ou au changement de taux d'activité sont fixés dans le règlement d'application.

## 2. Congés

Jours chômés

**Art. 102** <sup>1</sup> Les jours chômés sont fixés dans le règlement d'application.

<sup>2</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice dont la fonction l'exige et dont le descriptif de poste le prévoit peut être tenu-e d'accomplir une partie de son horaire ordinaire de travail durant les jours chômés.

Congés spéciaux

**Art. 103** <sup>1</sup> Un congé payé est accordé au personnel dans les cas suivants:

- a) mariage ou enregistrement du partenariat du collaborateur ou de la collaboratrice: 5 jours consécutifs;

- b) mariage ou enregistrement du partenariat du père, de la mère, du frère, de la sœur, de l'enfant, ou d'un petit-enfant du collaborateur ou de la collaboratrice: 1 jour;
- c) décès du ou de la conjoint-e, du ou de la partenaire enregistré-e, d'un enfant, des parents ou d'une personne faisant ménage commun avec le collaborateur ou la collaboratrice: 3 jours;
- d) décès d'un frère, d'une sœur, des beaux-parents, beau-frère, belle-sœur ou petits-enfants: 1 jour;
- e) obsèques d'un autre membre de la parenté, d'un-e collègue de travail ou d'une autre personne avec laquelle le collaborateur ou la collaboratrice a eu des relations étroites, suivant l'éloignement: ½ jour à 1 jour;
- f) premiers soins et organisation des soins ultérieurs à donner à un membre de la famille malade ou victime d'un accident: le temps nécessaire, mais 5 jours par année maximum;
- g) participation à des réunions d'associations professionnelles ou d'organisations syndicales: ½ jour par an;
- h) accompagnement d'un enfant pour un événement significatif, le temps nécessaire, mais au maximum ½ jour par année;
- i) déménagement: 1 jour;
- j) licenciement militaire, suivant l'éloignement: ½ jour à 1 jour;

<sup>2</sup> Les congés suivants peuvent également être accordés:

- k) participation à des cours Jeunesse et Sport indépendamment de l'âge du collaborateur ou de la collaboratrice: le temps nécessaire, mais 10 jours par année maximum;
- l) collaboration active et bénévole à des manifestations culturelles, sociales ou sportives importantes: le temps nécessaire, mais 3 jours par année maximum. Dans tous les cas, le congé pour la participation à des activités relevant des lettres k et l ne peut dépasser 10 jours;

<sup>3</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice qui assume des responsabilités syndicales ou corporatives a droit, pour l'exercice des activités liées à cette charge, à un congé payé de cinq jours au plus par année.

<sup>4</sup> Les modalités des congés spéciaux sont fixées dans le règlement d'application.

Congé maternité

**Art. 104**<sup>1</sup> En cas de maternité, la collaboratrice a droit à un congé payé de 16 semaines.

<sup>2</sup> Elle peut, si elle le souhaite, prendre jusqu'à deux semaines de son congé payé avant la date présumée de l'accouchement.

<sup>3</sup> Au-delà des huit premières semaines et si les besoins du Service le permettent, le solde du congé peut être pris de manière flexible, à raison d'un ou plusieurs jours ou demi-jours hebdomadaires.

<sup>4</sup> En cas de contrat de durée déterminée, le congé maternité prend fin au plus tard à la fin du contrat. Seule l'allocation de maternité prévue par la législation sur les allocations pour perte de gain est versée à la collaboratrice pendant la période comprise entre la fin du droit au salaire et la fin du droit à l'allocation.

<sup>5</sup> La collaboratrice a droit aux congés d'allaitement et permissions résultant de la législation fédérale sur le travail. Ceux-ci sont précisés dans le règlement d'application. Sur la base d'un certificat médical, le congé maternité peut être prolongé d'un mois en cas d'allaitement.

Congé paternité

**Art. 105**<sup>1</sup> En cas de naissance d'un enfant, le collaborateur bénéficie d'un congé paternité de 30 jours, calculé au prorata du taux d'activité.

<sup>2</sup> Ce congé doit être pris dans l'année qui suit la naissance.

<sup>3</sup> Il peut être pris en une fois ou être fractionné. Si les besoins du Service le permettent, il peut être pris de manière flexible, à raison d'un ou plusieurs jours ou demi-jours hebdomadaires.

Congé d'adoption

**Art. 106**<sup>1</sup> En cas d'accueil d'un enfant en vue de l'adoption, le collaborateur ou la collaboratrice bénéficie d'un congé d'adoption de 30 jours, calculé au prorata du taux d'activité.

<sup>2</sup> Le Conseil communal peut octroyer un congé payé d'adoption d'une durée supérieure à celle prévue à l'alinéa 1, mais au maximum de 16 semaines sur présentation d'une autorisation d'accueil d'un enfant.

<sup>3</sup> Le Conseil communal fixe la durée du congé en tenant compte notamment:

a) de l'âge et de l'état de santé de l'enfant;

- b) du lieu d'origine de l'enfant en cas de déplacement pour aller le chercher;
- c) des besoins du Service.

<sup>4</sup> L'article 105 alinéas 2 et 3 est applicable par analogie en ce qui concerne les modalités de prise du congé.

**Congé parental** **Art. 107** Le Conseil communal introduit un congé parental. Il en fixe les modalités dans le règlement d'application.

**Congé pour proche aidant** **Art. 108** Le Conseil communal introduit un congé pour proche aidant. Il en fixe les modalités dans le règlement d'application.

**Service militaire, protection civile et service civil** **Art. 109** En cas d'absence pour cause de service militaire, de service de protection civile ou de service civil, le collaborateur ou la collaboratrice a droit au versement de l'entier de son traitement pendant quatre semaines. Au-delà, le Conseil communal décide.

**Charge publique** **Art. 110**<sup>1</sup> Le Conseil communal a la compétence d'accorder un congé payé pour l'exercice d'une charge publique au sens de l'article 60. Les modalités sont fixées dans le règlement d'application.

<sup>2</sup> La durée du congé payé est fixée en fonction du travail exigé par la charge. Elle ne peut dépasser 15 jours ouvrables par an pour l'ensemble des charges assumées.

**Congés non payés** **Art. 111**<sup>1</sup> Le Conseil communal peut accorder des congés non payés pour autant que le fonctionnement du Service ne soit pas perturbé. Il peut déléguer dans le règlement d'application cette compétence à ses membres pour des congés non payés de courte durée.

<sup>2</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice doit motiver sa demande.

<sup>3</sup> En cas d'acceptation, il ou elle peut rester assuré-e à ses frais à la caisse de prévoyance, conformément à ses statuts, et à d'autres assurances, telles que l'assurance-accidents ou l'assurance-maladie.

### *Section 3: Autres droits*

**Droit de grève** **Art. 112**<sup>1</sup> Le personnel ainsi que la Commune entretiennent un partenariat social et respectent la paix du travail.

a) Recours à la grève

<sup>2</sup> La grève est licite aux conditions cumulatives suivantes:

- a) elle se rapporte aux relations de travail;
- b) elle concerne un conflit collectif;
- c) l'organe de conciliation a été saisi et a délivré un acte de non-conciliation;
- d) elle est proportionnée au but poursuivi et n'est utilisée qu'en dernier ressort.

<sup>3</sup> A la suite de la délivrance de l'acte de non-conciliation, l'association de personnel qui entend faire grève dépose, en temps voulu, un préavis de grève.

<sup>4</sup> Le personnel qui s'abstient de travailler sur la base d'une grève licite n'est pas rétribué. En cas de grève illicite, le Conseil communal prend les mesures appropriées.

<sup>5</sup> Un service minimal doit dans tous les cas être assuré dans les secteurs où un arrêt de travail mettrait en péril les prestations indispensables à la population.

b) Organe de conciliation

**Art. 113** <sup>1</sup> L'organe de conciliation se compose de la manière suivante:

- le Préfet qui assure la présidence;
- un ou une représentant-e du Conseil communal et son ou sa suppléant-e;
- un ou une représentant-e des associations de personnel et son ou sa suppléant-e.

<sup>2</sup> Les membres et leurs suppléant-e-s sont élus par le Conseil général pour la durée de la législature.

<sup>3</sup> Dès qu'il ou elle est saisi-e, le ou la Président-e convoque les parties et tente la conciliation aussi longtemps qu'une solution à l'amiable est envisageable. En cas d'échec, il ou elle délivre un acte de non-conciliation.

Dossier personnel

**Art. 114** <sup>1</sup> Les dossiers du personnel de la Ville de Fribourg contiennent toutes les indications ayant trait à l'établissement, au déroulement, aux modalités et à la résiliation des rapports de travail.

<sup>2</sup> L'ensemble des dossiers du personnel est centralisé auprès du Service des ressources humaines. Les Services ne peuvent détenir de dossiers du personnel parallèles.

<sup>3</sup> Seuls le Service des ressources humaines et les supérieur-e-s hiérarchiques peuvent accéder à ces dossiers. Le collaborateur ou la collaboratrice peut également en tout temps demander à consulter son dossier.

<sup>4</sup> Les organes de la Commune ne peuvent traiter les données personnelles nécessaires à la gestion des dossiers du personnel et à la gestion des salaires que pour l'établissement et l'administration des rapports de service.

<sup>5</sup> Le Service des ressources humaines édicte une directive portant notamment sur le contenu du dossier personnel et les délais de conservation des documents.

Certificat de travail

**Art. 115** <sup>1</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice peut demander en tout temps un certificat de travail portant sur la nature, la durée des rapports de service ainsi que sur la qualité de ses prestations, de son comportement et de ses aptitudes. Il ou elle peut également demander une attestation de travail ne portant que sur la nature et la durée des rapports de service.

<sup>2</sup> Les compétences pour l'élaboration du certificat et de l'attestation de travail sont fixées dans le règlement d'application.

#### **Chapitre 7: Assurances sociales**

Assurance-maladie

**Art. 116** Le personnel est tenu de s'assurer à ses frais contre les risques de maladies conformément à la législation fédérale sur l'assurance-maladie.

Assurance-accidents

**Art. 117** <sup>1</sup> La Commune assure le personnel contre les risques d'accidents professionnels et non professionnels.

<sup>2</sup> Elle prend en charge la part des primes afférentes aux risques d'accidents professionnels.

<sup>3</sup> La Commune n'assure pas le personnel dont l'activité est inférieure à huit heures par semaine (six heures pour le personnel enseignant) contre les risques d'accidents non professionnels.

Caisse de prévoyance **Art. 118** Le personnel est affilié à la Caisse de prévoyance du personnel de la Ville de Fribourg, conformément aux dispositions statutaires.

Fonds de secours du personnel **Art. 119** <sup>1</sup> Le fonds de secours du personnel est destiné à fournir une aide matérielle temporaire à un collaborateur ou une collaboratrice en cas de difficulté.

<sup>2</sup> Le Conseil communal est l'organe de décision; il peut déléguer sa compétence dans le règlement d'application.

Caisse au décès **Art. 120** Le personnel est affilié à la Caisse au décès, conformément aux dispositions statutaires.

#### **Chapitre 8: Exécution et voies de droit**

Exécution **Art. 121** <sup>1</sup> Le Conseil communal est compétent pour appliquer le présent règlement et édicter les dispositions d'application. Il peut déléguer aux Services qui lui sont subordonnés la compétence de rendre des décisions.

<sup>2</sup> Le Service des ressources humaines peut édicter des directives relatives à l'application du présent règlement.

Voies de droit **Art. 122** <sup>1</sup> Toute décision prise en application du présent règlement par un Service subordonné au Conseil communal peut faire l'objet d'une réclamation auprès du Conseil communal dans les 30 jours dès sa notification.

<sup>2</sup> Toute décision prise par le Conseil communal peut faire l'objet d'un recours au Préfet dans les 30 jours dès sa notification.

Requête de décision formelle **Art. 123** <sup>1</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice qui veut contester la classification de sa fonction doit tout d'abord demander la consultation de son dossier auprès du Service des ressources humaines. Ce dernier lui fournit les explications et informations nécessaires pour comprendre sa situation salariale.

<sup>2</sup> Dans le cas où, après cet entretien, le collaborateur ou la collaboratrice entend maintenir sa contestation, il doit requérir une décision formelle au Conseil communal. Celui-ci rend une décision motivée susceptible de recours.

### Chapitre 9: Dispositions finales

- Abrogation et entrée en vigueur **Art. 124** <sup>1</sup> Le règlement du personnel du 10 mars 1998 est abrogé.
- <sup>2</sup> Le Conseil communal fixe l'entrée en vigueur du présent règlement.
- Dispositions transitoires
- a) Procédures administratives **Art. 125** <sup>1</sup> Les procédures administratives ouvertes avant l'entrée en vigueur du présent règlement sont régies jusqu'à leur clôture par l'ancien droit.
- <sup>2</sup> L'entrée en vigueur du présent règlement n'a pas d'incidence sur les effets des mesures administratives en cours lors de l'entrée en vigueur du présent règlement.
- b) Conventions de formation **Art. 126** Les conventions de formation passées avant l'entrée en vigueur du nouveau règlement sont régies par l'ancien droit.
- c) Gratification d'ancienneté de service **Art. 127** L'article 81 du présent règlement n'entre en vigueur que le 1<sup>er</sup> janvier 2021. Dans l'intervalle, une gratification d'ancienneté de service, calculée sur le traitement mensuel, est octroyée au personnel selon le barème suivant:
- après 15 et 20 ans de service: 50%
  - après 25 et 30 ans de service: 75%
  - après 35 et 40 ans de service: 100%
- <sup>2</sup> Lorsque les besoins du Service le permettent, le ou la Conseiller-ère communal-e Directeur-trice peut autoriser la conversion partielle ou totale de la gratification en congé.
- <sup>3</sup> Cette gratification est aussi accordée au collaborateur ou à la collaboratrice dont les rapports de service cessent pour raison d'âge ou de santé entre la 36<sup>ème</sup> et la 39<sup>ème</sup> année de service ou dès la 41<sup>ème</sup>. Elle se monte, par année entière dépassant celle durant laquelle il ou elle a obtenu la dernière gratification, à 20% du traitement mensuel.

- d) Salaire en cas de maladie et d'accident **Art. 128** L'écoulement du délai de versement du salaire en cas de maladie et d'accident fondé sur l'article 39 de l'ancien règlement, qui a commencé avant l'entrée en vigueur du présent règlement, se poursuit après cette entrée en vigueur conformément au nouveau droit (art. 92 du présent règlement).
- e) Heures supplémentaires **Art. 129**<sup>1</sup> La limite maximale de 100 heures (art. 74 ss) et les règles de compensation des heures supplémentaires seront applicables pour la première fois au 31 décembre 2020.
- <sup>2</sup> Toutefois, des conventions de réduction d'heures pourront être passées dans des cas particuliers. Dans tous les cas, le principe de l'alinéa 1 sera applicable à tout le personnel au 31 décembre 2021.
- f) Prescription **Art. 130** L'écoulement de la prescription, qui a commencé avant l'entrée en vigueur du présent règlement, se poursuit après cette entrée en vigueur.
- g) Etablissement de contrats de droit public **Art. 131** Le Conseil communal procède à la mise en place de contrats de droit public pour l'ensemble du personnel communal concerné dans un délai de deux ans dès l'entrée en vigueur du présent règlement.
- Référendum **Art. 132** Le présent règlement peut faire l'objet d'une demande de référendum conformément à l'article 52 LCo.

Fribourg, le 30 septembre 2019

AU NOM DU CONSEIL GENERAL DE LA VILLE DE FRIBOURG

Le Président:

Blaise Fasel

Le Secrétaire de Ville adjoint:

Mathieu Maridor"

**Ont voté Oui: 68** Abate Vincenzo (Verts), Acklin Zimmermann Béatrice (PLR), Aebischer David (PLR), Allenspach Christoph (PS), Altermatt Bernhard (PDC-PVL), Berisha Ibrahim (PS), Bourrier Hervé (PS), Bugnon Marc (PDC-PVL), Casabene Thévoz Anne (PS), Casazza Raphaël (PLR), Cattaneo Anne-Elisabeth (PDC-PVL), Chopard Caroline (Verts), Collaud Oliver (Verts), Cudré-Mauroux Stéphane (PS), de Reyff Charles (PDC-PVL), Delaloye Crettol Sophie (PS), Dreyer Jean-Luc (PDC-PVL), Dupré Bernard (UDC), Eltschinger-Bassil Rana (PS), Fasel Blaise (PDC-PVL), Fessler Raphaël (PDC-PVL), Feyer Jean-François (PDC-PVL), Gander Daniel (UDC), Gapany Joël (PDC-PVL), Gex Jean-Noël (PLR), Gex Océane (PLR), Graden Lise-Marie (PS), Grady Véronique (PLR), Grandjean Alexandre (PS), Heimgärtner Eva (CG-PCS), Jelk Guy-Noël (PS), Jordan Marine (PS), Jungo Adeline (PS), Khamel Seewer Naïma (PS), Kilchenmann Emmanuel (UDC), Kilde Gisela (PDC-PVL), Krienbühl David (PLR), Kuhn Martin (PS), Liaudat Geneviève (PS), Loup Matthieu (PS), Maeder Alain (PDC-PVL), Mendez Monica (Verts), Menétrey Fabienne (Verts), Miche François (PS), Morel-Neuhaus Marie-Gertrude (PLR), Mosoba Immaculée (PS), Moussa Elias (PS), Murith Simon (PDC-PVL), Nguyen Thanh-Dung (CG-PCS), Page Maurice (CG-PCS), Parpan Mario (CG-PCS), Perritaz Pierre-Alain (PS), Piller Nadège (PS), Rey-Baeriswyl Marie-Claire (CG-PCS), Richard Claude (PDC-PVL), Roelli Claire (PS), Rossi Carré Alexandra Maria (PS), Rugo Claudio (PA), Sabino Sandra (PS), Sacerdoti Alexandre (PDC-PVL), Schenker Claude (PDC-PVL), Vonlanthen Marc (PS), Vorlet Philippe (PS), Vuilleumier Julien (Verts), Walter Lionel (PS), Wicht Pascal (UDC), Wolhauer Jean-Pierre (PLR), Zurich Simon (PS)

**Ont voté Non: 0**

**Se sont abstenus: 0**

**N'a pas voté: 1** Métrailler Jean-Jacques (MLI)

**Le Président.** Chers/ères collègues, l'heure est avancée. Je lève donc à présent la séance. Je vous donne rendez-vous demain soir.

La séance est levée à 23.10 heures.

Fribourg, le 18 octobre 2019

MM/NDC/nm/ib/jf

**AU NOM DU CONSEIL GENERAL DE LA VILLE DE FRIBOURG**

Le Président:

Le Secrétaire de Ville adjoint:

Blaise FASEL

Mathieu MARIDOR

La Secrétaire de Ville adjointe:

Anne BANATEANU

**Annexe:** Règlement du personnel de la Ville de Fribourg contenant les propositions d'amendements de la Commission spéciale chargée d'examiner ledit règlement et des groupes politiques

**Règlement du personnel de la Ville de Fribourg**  
**Message n° 45**

Contenant les propositions d'amendements  
de la Commission spéciale chargée d'examiner ledit règlement (ci-après: CS)

*Le Conseil général de la Ville de Fribourg*

*Vu :*

- la Loi du 25 septembre 1980 sur les communes (LCo; RSF 140.1);
- le Règlement d'exécution du 28 décembre 1981 de la Loi sur les communes (RELCo; RSF 140.11);
- le Message n° 45 du Conseil communal du 20 août 2019;
- le Rapport de la Commission spéciale;
- le Rapport de la Commission financière;

*adopte les dispositions suivantes :*

<b>Proposition du Conseil communal</b>	<b>Propositions d'amendements de la CS</b> <b>(CS :en rouge ci-dessous)</b>	<b>Propositions d'amendements des groupes politiques</b> <b>( en vert ci-dessous)</b>
<b>CHAPITRE 1: OBJET ET CHAMP D'APPLICATION</b>	<b>CHAPITRE 1:</b>	
<b>Art. 1</b> Le présent règlement régit les rapports de travail de droit public du personnel communal. Les dérogations au statut de droit public prévues par le présent règlement demeurent réservées.		
<b>Art. 2</b> <sup>1</sup> Le présent règlement s'applique aux personnes exerçant une activité au service de la Commune et qui sont rémunérées pour cette activité. <sup>2</sup> Est considéré comme exerçant une activité au service de la Commune le personnel de l'administration communale ainsi que le personnel permanent du Service des affaires bourgeoises.		
<b>Art. 3</b> Le présent règlement n'est pas applicable aux personnes suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- les membres du Conseil communal;</li> <li>- le personnel relevant de la législation sur l'assurance-chômage, de la législation sur l'emploi et le marché du travail et de la législation sur l'aide sociale;</li> <li>- les membres du corps enseignant qui sont soumis à la législation sur le personnel de l'Etat;</li> <li>- le personnel des institutions bourgeoises;</li> <li>- les apprenti-e-s qui sont soumis-es aux dispositions fédérales et cantonales sur la formation professionnelle.</li> </ul>		

<p><b>Art. 4</b> <sup>1</sup> Le Conseil communal peut engager du personnel auxiliaire ou temporaire. Sauf renvoi exprès dans leur contrat, ils ne sont pas soumis au présent règlement, mais aux dispositions du code des obligations et à la législation fédérale sur le travail. Ils font l'objet d'un contrat de travail spécifique.</p> <p><sup>2</sup> Est considéré comme personnel auxiliaire, le personnel exerçant une activité irrégulière ou ne dépassant pas un taux d'activité mensuel de 25%.</p> <p><sup>3</sup> Est considéré comme personnel temporaire, le personnel rémunéré au mois, exerçant une activité limitée dans le temps ne dépassant pas une année ou, en cas de prolongation du contrat, limitée à deux ans au plus. Toutefois, si les rapports de travail sont soumis au droit public, la durée de deux ans peut être dépassée.</p>		<p><b>Art. 4</b> <sup>1</sup> Les rapports de travail sont conclus pour une durée déterminée ou indéterminée.</p> <p>Amendement de M. Claudio Rugo (PA).</p> <p><sup>2</sup> La Commune de Fribourg s'engage à ne pas reconduire consécutivement plus de deux fois les contrats déterminés; ceci afin de ne pas produire des contrats « en chaîne ».</p> <p>Amendement de M. Claudio Rugo (PA).</p> <p><sup>2 bis</sup> En cas de variation du taux d'occupation ou du nombre unité-horaire, un avenant au contrat spécifiera le nombre d'unité horaire.</p> <p>Amendement de M. Claudio Rugo (PA).</p> <p><sup>3</sup> <del>Est considéré comme personnel temporaire, le personnel rémunéré au mois, exerçant une activité limitée dans le temps ne dépassant pas une année ou, en cas de prolongation du contrat, limitée à deux ans au plus. Toutefois, si les rapports de travail sont soumis au droit public, la durée de deux ans peut être dépassée.</del></p> <p>Amendement de M. Claudio Rugo (PA).</p>
<p><b>Art. 5</b> <sup>1</sup> Sont réservées les dispositions spéciales concernant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le ou la Secrétaire de Ville et le ou la Chef du service des Finances;</li> <li>- le ou la Commandant-e du Bataillon des sapeurs-pompiers.</li> </ul> <p><sup>2</sup> Le salaire et sa progression, le droit aux vacances et l'horaire des maitres d'éducation physique et sportive sont déterminés par la législation sur le personnel de l'Etat.</p>		<p><b>Art. 5</b> <sup>1</sup> Sont réservées les dispositions spéciales concernant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le ou la Secrétaire de Ville et le ou la Chef-<b>fe</b> du service des Finances;</li> <li>- le ou la Commandant-e du Bataillon des sapeurs-pompiers.</li> </ul> <p>Amendement de M. Claudio Rugo (PA).</p> <p><i>En cas d'acceptation, les articles 19 al. 2, 27 al. 3, 52 al. 1, 57 al. 2, 72 al. 2 et 3, 82 al. 1 et 2 et 100 al. 3 seront modifiés en conséquence.</i></p>

<p><sup>3</sup> Les dispositions de la législation fédérale sur le travail relatives à la protection de la santé sont applicables au personnel communal (art. 3a LTr).</p> <p><sup>4</sup> Pour tout ce qui n'est pas prévu dans le présent règlement, la législation sur le personnel de l'Etat est applicable (art. 70 al. 2 LCo). Subsidiairement, le code des obligations s'applique à titre de droit communal supplétif pour les points non réglés par le droit cantonal.</p>		
<p><b>CHAPITRE 2: POLITIQUE DU PERSONNEL ET INSTRUMENTS DE GESTION</b></p>	<p><b>CHAPITRE 2:</b></p>	
<p><b>Art. 6</b> <sup>1</sup> Le Conseil communal organise les services de l'administration communale et crée les postes nécessaires. A cet effet, il établit une politique du personnel.</p> <p><sup>2</sup> Dans son rôle d'employeur, la Commune s'assure notamment que tous les membres du personnel sont traités de manière égale, tant dans le processus d'embauche qu'au niveau des conditions de travail, et qu'ils ne subissent aucune forme de discrimination.</p>		
<p><b>Art. 7</b> La politique du personnel a pour but de valoriser de manière optimale les ressources humaines de la Commune en se fondant sur les principes suivants :</p> <p>a) la gestion prévisionnelle du personnel;</p> <p>b) le respect de l'intégrité du personnel, notamment par la mise en place de mesures et actions de protection de la santé au travail;</p> <p>c) l'épanouissement professionnel, notamment par l'encouragement de la formation et de la formation continue du personnel;</p>	<p><b>Art. 7</b></p> <p>d) l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre hommes et femmes, ainsi</p>	<p><b>Art. 7</b></p>

<p>d) l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre hommes et femmes;</p> <p>e) la flexibilité et la mobilité du personnel à l'intérieur des Services;</p> <p>f) l'information et la consultation régulière du personnel;</p> <p>g) la création de places variées et attractives pour les personnes accomplissant un apprentissage ou une formation;</p> <p>h) l'intégration des personnes en situation de handicap;</p> <p>i) l'intégration des personnes sans emploi;</p> <p>j) la promotion du bilinguisme;</p> <p>k) la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, notamment par l'encouragement de modèles flexibles de travail tels que le travail à temps partiel, le télétravail ou le partage de poste.</p>	<p>qu'une représentation équitable des genres dans les postes à responsabilité;</p> <p><b>Le CC s'y rallie.</b></p>	<p>l) <i>nouveau</i> la cohésion sociale au sein du personnel. Amendement du groupe PLR</p>
<p><b>Art. 8</b> <sup>1</sup> Le Conseil communal est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer et d'améliorer la protection de la santé et de garantir la santé physique et psychique du personnel. Il peut notamment, dans des situations conflictuelles, proposer des mesures telles que la médiation.</p> <p><sup>2</sup> Il met plus particulièrement en place une structure et des procédures destinées à prévenir et à lutter contre toutes les formes de comportements abusifs et de harcèlement</p>		

<p>susceptibles de nuire à la personnalité du personnel de l'administration communale, que son statut soit régi par le droit public ou le droit privé. A cet effet, il édicte une directive qui institue notamment une personne de confiance.</p>		
<p><b>Art. 9</b> <sup>1</sup> Chaque fonction exercée par le personnel communal fait l'objet d'une description, d'une évaluation et d'une classification salariale.</p> <p><sup>2</sup> Les critères d'évaluation sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le niveau de formation;</li> <li>- l'expérience professionnelle requise;</li> <li>- les compétences personnelles telles que le degré d'autonomie, de réflexion, de collaboration et de communication;</li> <li>- le niveau de responsabilités en termes de conduite de personnel et de conseil;</li> <li>- les conditions spécifiques de la fonction, à savoir le danger d'accident et les horaires irréguliers.</li> </ul> <p><sup>3</sup> Le Conseil communal adopte par voie de directive la description des fonctions et le système d'évaluation, après consultation de la commission du personnel. Il procède à la classification salariale des fonctions et la publie.</p>		
<p><b>Art. 10</b> <sup>1</sup> Sur proposition du Service des ressources humaines, le Conseil communal valide un concept général et des directives concernant la formation et la formation continue.</p> <p><sup>2</sup> Le concept et les directives de formation fixent notamment :</p>	<p><b>Art. 10</b></p> <p><sup>2</sup> Le concept et les directives de formation fixent notamment :</p>	

<p>a) la planification des besoins en formation et en formation continue de chaque Service;</p> <p>b) la couverture des besoins recensés, par des programmes de formation standardisés ou sur mesure;</p> <p>c) la mise à disposition de suffisamment de temps par l'employeur pour la réalisation des formations.</p>	<p>a) la planification des besoins en formation et en formation continue de chaque Service;</p> <p>b) la couverture des besoins recensés, par des programmes de formation standardisés ou sur mesure;</p> <p>c) la mise à disposition de suffisamment de temps par l'employeur pour la réalisation des formations, ainsi que leur éventuel financement.</p> <p><b>Le CC s'y rallie.</b></p>	
<p><b>Art. 11</b> <sup>1</sup> Le Conseil communal adopte un système général d'évaluation annuelle du personnel qui comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'évaluation des prestations de l'année en cours;</li> <li>- l'évaluation des compétences professionnelles, personnelles, interpersonnelles et d'encadrement;</li> <li>- la fixation des objectifs pour l'année suivante et l'évaluation du potentiel de développement.</li> </ul> <p><sup>2</sup> Un entretien personnel doit être mené au minimum une fois par année.</p>		
<p><b>Art. 12</b> <sup>1</sup> Le Conseil communal adopte un plan de mobilité.</p> <p><sup>2</sup> Celui-ci fixe un catalogue de mesures visant à promouvoir un déplacement du personnel favorisant la mobilité douce et/ou les transports publics pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail, mais aussi pour les déplacements professionnels, dans le but de</p>		

diminuer les nuisances liées au trafic individuel motorisé.		
<b>CHAPITRE 3: CONSULTATION DU PERSONNEL ET COMMISSION DU PERSONNEL</b>	<b>CHAPITRE 3:</b>	
<p><b>Art. 13</b> <sup>1</sup> Le personnel communal est régulièrement consulté sur les problèmes généraux concernant l'application du présent règlement, notamment par le biais d'une commission du personnel.</p> <p><sup>2</sup> La commission du personnel est constituée pour la législature. Le Conseil communal en fixe la composition et les modalités de fonctionnement dans le règlement d'application, sous réserve des dispositions suivantes.</p>		
<p><b>Art. 14</b> La commission du personnel donne un préavis :</p> <p>a) dans les cas prévus par le présent règlement et le règlement d'application;</p> <p>b) sur toute question de portée générale concernant le personnel, ses conditions de travail et de traitement, ainsi que sur les questions de principe relatives à l'exécution du présent règlement et du règlement d'application.</p>	<p><b>Art. 14</b> La commission du personnel donne un préavis :</p> <p>b) sur toute question de portée générale concernant le personnel, ses conditions de travail, de traitement <b>et de prévoyance professionnelle</b>, ainsi que sur les questions de principe relatives à l'exécution du présent règlement et du règlement d'application. <b>Le CC s'y rallie.</b></p>	
<p><b>Art. 15</b> La commission du personnel est convoquée par son ou sa président-e ou à la demande d'une des entités représentées aussi souvent que les besoins l'exigent, mais au minimum une fois par an.</p>		
<b>CHAPITRE 4: CRÉATION, MODIFICATION ET FIN DES RAPPORTS DE SERVICE</b>	<b>CHAPITRE 4:</b>	
<i>Section 1 : Création des rapports de service</i>		

<p><b>Art. 16</b> <sup>1</sup> L'engagement du personnel relève de la compétence du Conseil communal.</p> <p><sup>2</sup> Toutefois, le Conseil communal peut déléguer dans le règlement d'application la compétence d'engager du personnel temporaire pour une durée de 6 mois maximum.</p> <p><sup>3</sup> L'engagement fait l'objet d'un contrat écrit de durée indéterminée. Si la fonction ou les circonstances l'exigent, il fait l'objet d'un contrat écrit de durée déterminée.</p>		
<p><b>Art. 17</b> <sup>1</sup> Les places vacantes sont mises au concours publiquement.</p> <p><sup>2</sup> Si la mise au concours n'a pas donné le résultat attendu, celle-ci peut être répétée.</p> <p><sup>3</sup> Subsidiairement, le Conseil communal peut procéder à des engagements par une mise au concours interne, par voie d'appel ou de promotion interne lorsque les circonstances le justifient, notamment pour répondre aux besoins effectifs de la Commune et utiliser de manière optimale les compétences du personnel.</p> <p><sup>4</sup> Une mise au concours n'est pas nécessaire pour les engagements de personnel auxiliaire ou temporaire.</p>		
<p><b>Art. 18</b> <sup>1</sup> Pour être engagé-e, le ou la candidat-e doit avoir les aptitudes professionnelles et les qualités personnelles nécessaires à l'exercice de la fonction.</p> <p><sup>2</sup> Selon la nature du poste à pourvoir, l'engagement peut en outre être subordonné à des conditions particulières telles que la fourniture d'un extrait de casier judiciaire ou du registre des poursuites, l'incorporation à la</p>		<b>Art. 18</b>

<p>section du poste de premier secours du Service du feu (PPS) ou le résultat d'un examen d'aptitudes ou médical.</p> <p><sup>3</sup> Pour toutes les fonctions impliquant des contacts réguliers avec des personnes mineures, le ou la candidat-e retenu-e doit produire un extrait spécial de son casier judiciaire, au sens de l'article 371a du code pénal suisse, ou, pour les ressortissant-e-s étrangers-ères, un document équivalent. Durant une période transitoire expirant le 31 décembre 2041, le ou la candidat-e retenu-e doit produire en sus un extrait ordinaire de son casier judiciaire. Le Conseil communal établit une liste des fonctions concernées.</p> <p><sup>4</sup> Une candidature ne peut en aucun cas être écartée pour une raison liée au genre ou à l'orientation sexuelle, à l'état civil ou à l'origine, en raison d'une appartenance religieuse, philosophique ou politique, ou pour tout autre motif discriminatoire.</p> <p><sup>5</sup> Dans tous les cas, le ou la candidat-e n'a pas un droit à être engagé-e.</p>		<p><sup>4</sup> Une candidature ne peut en aucun cas être écartée pour une raison liée au genre ou à l'orientation sexuelle, à l'état civil ou à l'origine, en raison d'une appartenance religieuse, philosophique, <b>syndicale</b> ou politique, ou pour tout autre motif discriminatoire.</p> <p>Amendement du groupe PS</p>
<p><b>Art. 19</b> <sup>1</sup> La période d'essai est de trois mois.</p> <p><sup>2</sup> Pour les Chefs de service, ou dans d'autres cas si les circonstances le justifient, elle est toutefois de six mois.</p> <p><sup>3</sup> Durant la période d'essai, les rapports de service peuvent être résiliés aux conditions de l'article 24. La résiliation est communiquée par pli recommandé.</p> <p><sup>4</sup> L'employeur peut renoncer, dès l'engagement ou pendant la période d'essai, à tout ou partie de celle-ci. Il peut en être ainsi notamment pour les</p>		

<p>contrats de durée déterminée ou lorsque le collaborateur ou la collaboratrice a déjà exercé la fonction concernée. Les dispositions sur le transfert des rapports de service (art. 22 s.) sont réservées.</p> <p><sup>5</sup> Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au collaborateur ou à la collaboratrice sans qu'il ou elle ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant.</p>		
<p><b>Art. 20</b> <sup>1</sup> A moins que les rapports de service n'aient été résiliés, le collaborateur ou la collaboratrice est réputé-e répondre aux exigences de son poste au terme de la période d'essai. Le Conseil communal confirme son engagement par écrit.</p> <p><sup>2</sup> Si, à l'issue d'une période d'essai de trois mois, il subsiste un doute sur les aptitudes du collaborateur ou de la collaboratrice pour exercer sa fonction, la période d'essai peut être prolongée pour une durée maximum de trois mois. Il ou elle doit en être informé-e par courrier du Conseil communal au plus tard au terme de la période d'essai initiale.</p> <p><sup>3</sup> La prolongation d'une période d'essai initiale de six mois n'est pas possible.</p> <p><sup>4</sup> Une seconde prolongation n'est pas possible.</p>		
<p><i>Section 2 : Modification des rapports de service</i></p>		
<p><b>Art. 21</b> <sup>1</sup> Lorsque les circonstances le justifient, le Conseil communal peut, à titre provisoire, ordonner à un collaborateur ou une collaboratrice de suspendre immédiatement son</p>		

<p>activité parallèlement à l'introduction d'une procédure de résiliation des rapports de service. Subsidairement, il peut ordonner son déplacement provisoire à un autre poste correspondant à ses capacités. Le collaborateur ou la collaboratrice est entendu-e préalablement.</p> <p><sup>2</sup> S'il y a péril en la demeure, le ou la Conseiller-ère communal-e Directeur-trice peut prononcer la suspension ou le déplacement provisoires à titre superprovisionnel. Le Conseil communal confirme la mesure dans les meilleurs délais.</p> <p><sup>3</sup> Lorsque la procédure a été introduite en raison d'une infraction aux devoirs de fonction ou d'une enquête pénale, la suspension d'activité peut être assortie d'une suspension de traitement.</p> <p><sup>4</sup> Si la suspension ou le déplacement se révèle infondés, le collaborateur ou la collaboratrice a droit au remboursement du traitement.</p>		
<p><b>Art. 22</b> <sup>1</sup> Le Conseil communal peut déplacer le collaborateur ou la collaboratrice à un autre poste ou lui faire assumer d'autres tâches répondant à ses aptitudes pour les motifs suivants :</p> <p>a) lorsque les besoins de l'administration l'exigent, notamment en cas de réorganisation administrative ou de transformation de son poste de travail;</p> <p>b) lorsqu'il ou elle ne répond pas ou plus aux exigences de la fonction, du point de vue des prestations, du comportement ou des aptitudes;</p> <p>c) en cas d'entente réciproque, notamment lorsque les exigences d'une formation ou d'un perfectionnement professionnels le justifient;</p>		

<p>d) lorsqu'il ou elle le demande.</p> <p><sup>2</sup> L'article 21 est réservé.</p>		
<p><b>Art. 23</b> <sup>1</sup> Si la modification du descriptif de poste est temporaire ou peu importante, elle peut intervenir en tout temps et sans délai.</p> <p><sup>2</sup> En cas de modification durable et importante du descriptif de poste découlant de l'article 22 alinéa 1 lettre a, le transfert est assimilé à une suppression de poste, au sens de l'article 36 applicable par analogie, suivi d'un réengagement sans période d'essai.</p> <p><sup>3</sup> En cas de modification durable et importante du descriptif de poste découlant de l'article 22 alinéa 1 lettre b, le transfert est assimilé à un licenciement, au sens des articles 26 à 29 applicables par analogie, suivi d'un réengagement.</p> <p><sup>4</sup> En cas de modification durable et importante du descriptif de poste découlant de l'article 22 alinéa 1 lettres c et d, le transfert est assimilé à une résiliation par entente réciproque ou à une démission, suivie d'un réengagement.</p> <p><sup>5</sup> Dans les cas visés par les alinéas 2, 3 et 4, le traitement est adapté à la classification de la nouvelle fonction. Le collaborateur ou la collaboratrice doit être préalablement entendu-e.</p>		
<p><i>Section 3 : Résiliation ordinaire des rapports de service</i></p>		
<p><b>Art. 24</b> <sup>1</sup> Durant la période d'essai, les rapports de service peuvent être résiliés de part et d'autre dans un délai de 7 jours pour la fin d'une</p>		

<p>semaine, lorsque la période d'essai est de trois mois.</p> <p><sup>2</sup> Si la période d'essai est de six mois, le délai de résiliation est d'un mois pour la fin d'un mois.</p> <p><sup>3</sup> En cas de prolongation du temps d'essai au sens de l'article 20 alinéa 2, les rapports de service peuvent être résiliés aux conditions de l'alinéa 1.</p> <p><sup>4</sup> La résiliation est communiquée par pli recommandé. Elle doit contenir une brève motivation si elle émane de l'employeur.</p>		
<p><b>Art. 25</b> <sup>1</sup> Le contrat de durée déterminée prend fin de plein droit au terme fixé par le contrat.</p> <p><sup>2</sup> Le terme du contrat peut être fixé par une durée, une date ou l'atteinte d'un objectif. Le renouvellement du contrat nécessite un accord exprès des parties.</p> <p><sup>3</sup> Sous réserve des articles 33 et 34, les rapports de service ne peuvent être résiliés de part et d'autre avant le terme fixé que pendant la période d'essai. A défaut ou au-delà de celui-ci, la résiliation n'est possible avant le terme fixé que si le contrat le prévoit expressément.</p>		
<p><b>Art. 26</b> <sup>1</sup> Le contrat de durée indéterminée est résiliable dans un délai de trois mois pour la fin d'un mois.</p> <p><sup>2</sup> Le Conseil communal peut résilier les rapports de service lorsque le collaborateur ou la collaboratrice ne répond pas ou plus aux exigences de la fonction pour des motifs liés aux prestations, au comportement ou aux aptitudes.</p>		

<p><sup>3</sup> La résiliation est précédée d'une procédure de recadrage et d'une procédure d'enquête administrative.</p> <p><sup>4</sup> Elle est communiquée par pli recommandé.</p>		
<p><b>Art. 27</b> <sup>1</sup> Si le collaborateur ou la collaboratrice ne répond pas ou plus aux exigences de la fonction pour des motifs liés aux prestations, au comportement ou aux aptitudes ou en cas de violation de ses devoirs, le ou la supérieur-e hiérarchique organise un premier entretien. Les modalités de celui-ci sont fixées dans le règlement d'application.</p> <p><sup>2</sup> Si une amélioration de la situation est envisageable, des objectifs et un délai pour s'amender sont fixés au collaborateur ou à la collaboratrice. Un deuxième entretien est organisé pour vérifier si les objectifs sont atteints.</p> <p><sup>3</sup> À l'issue du premier ou du second entretien, si la situation n'est pas résolue, un avertissement signé par le ou la Conseiller-ère communal-e Directeur-trice et le ou la Chef de service est adressé au collaborateur ou à la collaboratrice. Celui-ci comporte un délai pour s'amender. Si au terme de ce délai, les objectifs fixés ne sont pas atteints, la procédure d'enquête administrative est ouverte.</p> <p><sup>4</sup> En fonction de la gravité de la situation et du potentiel d'amélioration de la situation, la procédure d'enquête administrative peut être directement ouverte à l'issue du premier ou du second entretien.</p>		

<p><b>Art. 28</b> <sup>1</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice est informé-e de l'ouverture de l'enquête administrative, des motifs la justifiant et de la personne en charge de sa conduite.</p> <p><sup>2</sup> La procédure doit garantir au collaborateur ou à la collaboratrice le droit d'être entendu-e. Il ou elle peut se faire assister.</p> <p><sup>3</sup> Le Conseil communal est compétent pour mener la procédure. Il peut toutefois en confier la conduite à une autre personne, interne ou externe à l'administration.</p> <p><sup>4</sup> Les mesures prises à l'encontre d'un collaborateur ou d'une collaboratrice depuis plus de cinq ans ne sont pas prises en considération lors du prononcé de nouvelles mesures.</p> <p><sup>5</sup> La démission du collaborateur ou de la collaboratrice met fin à la procédure.</p> <p><sup>6</sup> Le Conseil communal édicte les dispositions de détail dans le règlement d'application. Pour le surplus, la procédure de licenciement est régie par le code de procédure et de juridiction administrative.</p>		
<p><b>Art. 29</b> <sup>1</sup> A l'issue de la procédure d'enquête administrative, le Conseil communal rend sa décision en tentant compte du principe de proportionnalité. Celle-ci peut consister dans :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) un avertissement assorti d'objectifs et d'un délai pour s'amender;</li> <li>b) une résiliation dans un délai de trois mois pour la fin d'un mois, conformément à l'article 26;</li> </ul>		

<p>c) un transfert au sens de l'article 22 alinéa 1 lettre b;</p> <p>d) la mise à la retraite au sens des articles 41 et 42;</p> <p>e) la renonciation à la prise de mesure.</p> <p><sup>2</sup> Dans le cas où le Conseil communal prononce un avertissement, et si les objectifs ne sont pas atteints à l'issue du délai fixé, il peut choisir de prononcer une autre mesure après avoir à nouveau entendu le collaborateur ou la collaboratrice.</p> <p><sup>3</sup> L'article 33 est réservé.</p>		
<p><b>Art. 30</b> Lorsque les motifs d'un licenciement se révèlent injustifiés, le collaborateur ou la collaboratrice est maintenu-e dans sa fonction. S'il y a eu cessation de fait des rapports de service et qu'une réintégration n'est plus possible, il ou elle a droit à une indemnité dont le montant maximal est égal à douze mois de traitement.</p>		
<p><b>Art. 31</b> <sup>1</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice peut démissionner moyennant le respect du délai de trois mois pour la fin d'un mois. Le Conseil communal peut porter ce délai à six mois pour des motifs liés à la spécificité de la fonction. Il le précise dans le contrat de travail.</p> <p><sup>2</sup> Tant que l'intérêt de l'administration ne s'y oppose pas, le Conseil communal peut accepter une démission donnée dans un délai plus court.</p> <p><sup>3</sup> La démission est adressée par pli recommandé au Conseil communal.</p>		

<p><b>Art. 32</b> Les rapports de service peuvent être résiliés par entente réciproque pour un terme choisi et selon des modalités arrêtées par voie de convention.</p>		
<p><i>Section 4 : Résiliation extraordinaire des rapports de service</i></p>		
<p><b>Art. 33</b> En cas de manquements graves ou répétés aux devoirs de service, ou pour d'autres circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger du Conseil communal le maintien des rapports de service, celui-ci peut ordonner le renvoi du collaborateur ou de la collaboratrice avec effet immédiat.</p>		
<p><b>Art. 34</b> <sup>1</sup> Pour autant que les circonstances le permettent, le collaborateur ou la collaboratrice est entendu-e sans délai. <sup>2</sup> Pour le surplus, l'article 30 est applicable.</p>		
<p><b>Art. 35</b> <sup>1</sup> La résiliation ou le renvoi sont abusifs lorsqu'ils sont donnés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) pour une raison inhérente à la personnalité du collaborateur ou de la collaboratrice, à moins que cette raison n'ait un lien avec l'exercice de la fonction ou ne porte un préjudice grave aux intérêts de la Commune;</li> <li>b) en raison de l'exercice par le collaborateur ou la collaboratrice d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation découlant du présent règlement, du règlement d'application et</li> </ul>		

<p>du contrat ou ne porte un préjudice grave aux intérêts de la Commune;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>c) afin d'empêcher la naissance ou l'exercice de bonne foi de prétentions juridiques résultant du présent règlement, du règlement d'application et du contrat;</li><li>d) en raison de l'accomplissement de service militaire, de protection civile et de service civil;</li><li>e) en raison d'une obligation légale incombant au collaborateur ou à la collaboratrice sans qu'il ou elle ait demandé à l'assumer;</li><li>f) en raison de la grossesse, de la maternité ou d'incapacité de travail pour cause de maladie, accident, grossesse ou maternité, sous réserve de l'article 38;</li><li>g) durant toute la grossesse, à l'exception de la période d'essai, et sous réserve de l'article 33;</li><li>h) en raison de l'appartenance du collaborateur ou de la collaboratrice à une organisation de travailleurs-euses;</li><li>i) en raison de l'exercice d'une activité syndicale, à moins que le comportement du collaborateur ou de la collaboratrice dans ce cadre n'ait pour effet de perturber fortement la bonne marche de l'administration.</li></ul> <p><sup>2</sup> Les conséquences de la résiliation ou du renvoi abusifs sont réglées conformément à l'article 30.</p>		
---	--	--

<p><b>Art. 36</b> <sup>1</sup> En cas de suppression de poste, le collaborateur ou la collaboratrice est transféré-e à un poste disponible correspondant à sa formation et à ses aptitudes.</p> <p><sup>2</sup> Si aucun poste correspondant à sa formation et à ses aptitudes n'est disponible, le Conseil communal peut résilier les rapports de service.</p> <p><sup>3</sup> Le délai de résiliation est de six mois pour la fin d'un mois.</p> <p><sup>4</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice a droit à une indemnité en fonction de l'âge et des années de service en cas de résiliation ou de transfert, au sens de l'article 23 alinéa 2, à un poste rémunéré à un niveau inférieur. Le mode de calcul de cette indemnité est fixé par le Conseil communal dans le règlement d'application.</p> <p><sup>5</sup> L'indemnité n'est pas due lorsque le collaborateur ou la collaboratrice a refusé une offre de poste équivalent, sur le plan de la rémunération, au poste supprimé.</p> <p><sup>6</sup> Les articles 41 et 42 relatifs à la mise à la retraite sont réservés.</p>	<p><b>Art. 36</b></p> <p><sup>4</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice a droit à une indemnité en fonction de l'âge et des années de service en cas de résiliation ou de transfert, au sens de l'article 23 alinéa 2, à un poste rémunéré à un niveau inférieur. Le mode de calcul de cette indemnité est fixé <del>par le Conseil communal</del> dans le règlement d'application.</p> <p><b>Le CC s'y rallie.</b></p> <p><i>En cas d'acceptation, les articles 40 al. 4, 41 al. 3, 55 al. 1, 84 et 102 al. 1 seront modifiés en conséquence.</i></p>	
<p><b>Art. 37</b> <sup>1</sup> L'incapacité durable de travail par suite de maladie ou d'accident entraîne une cessation de plein droit des rapports de service lorsque sa durée dépasse 365 jours complets ou partiels d'absence dans une période de 540 jours.</p> <p><sup>2</sup> Le Conseil communal peut réengager le collaborateur ou la collaboratrice, soit dès la cessation des rapports de service, soit de manière différée.</p>		

<p><sup>3</sup> L'article 92 relatif au droit au traitement en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident reste réservé.</p>		
<p><b>Art. 38</b> <sup>1</sup> Les rapports de service cessent de plein droit le jour du décès.</p> <p><sup>2</sup> Si le collaborateur ou la collaboratrice disparaît en danger de mort ou sans donner de nouvelles, les rapports de service cessent de plein droit trois mois après le jour de la disparition.</p>		
<p><i>Section 5 : Retraite</i></p>		
<p><b>Art. 39</b> <sup>1</sup> Les rapports de service prennent fin de plein droit lorsque le collaborateur ou la collaboratrice atteint l'âge limite de la retraite fixé dans la loi sur l'assurance-vieillesse et survivants.</p> <p><sup>2</sup> La cessation de plein droit a lieu le dernier jour du mois au cours duquel le collaborateur ou la collaboratrice atteint l'âge limite. Lorsque la spécificité de la fonction l'exige, notamment pour le personnel lié au calendrier scolaire, le Conseil communal peut autoriser de différer la cessation de plein droit.</p> <p><sup>3</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice peut demander de poursuivre son activité au-delà de l'âge limite de la retraite pour une durée maximale de deux ans. La demande doit être adressée au moins six mois avant. La décision de prolongation des rapports de travail est prise par le Conseil communal, après consultation du Service concerné et du Service des ressources humaines.</p>		
<p><b>Art. 40</b> <sup>1</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice a le droit de prendre sa retraite dès le dernier jour du</p>	<p><b>Art. 40</b></p>	

<p>mois à partir duquel il ou elle a droit à une pension de retraite ou une rente de vieillesse selon les statuts de la caisse de prévoyance.</p> <p><sup>2</sup> Avec l'accord du Conseil communal, il ou elle peut prendre une retraite partielle.</p> <p><sup>3</sup> Le délai de résiliation est de six mois pour la fin d'un mois. Lorsque la spécificité de la fonction l'exige, notamment pour le personnel lié au calendrier scolaire, le Conseil communal peut fixer un terme différent à la résiliation.</p> <p><sup>4</sup> Les conditions de la retraite partielle et les modalités de la participation de la Commune à l'avance AVS sont fixées par le Conseil communal dans le règlement d'application.</p>	<p><sup>4</sup> Les conditions de la retraite partielle et les modalités de la participation de la Commune à l'avance AVS sont fixées <del>par le Conseil communal</del> dans le règlement d'application.</p>	
<p><b>Art. 41</b> <sup>1</sup> Le Conseil communal peut procéder à la mise à la retraite d'un collaborateur ou d'une collaboratrice aux conditions suivantes :</p> <p>a) il ou elle a atteint l'âge donnant droit à une pension de retraite selon les statuts de la caisse de prévoyance;</p> <p>b) il ou elle ne répond pas ou plus aux exigences de la fonction pour des motifs liés aux prestations, au comportement ou aux aptitudes.</p> <p><sup>2</sup> Les règles sur le licenciement ordinaire sont applicables. La mise à la retraite peut toutefois être également prononcée sur la base d'une entente réciproque.</p> <p><sup>3</sup> Les modalités de la mise à la retraite et de la participation de la Commune à l'avance AVS sont fixées par le Conseil communal dans le règlement d'application.</p>	<p><b>Art. 41</b></p> <p><sup>3</sup> Les modalités de la mise à la retraite et de la participation de la Commune à l'avance AVS sont fixées <del>par le Conseil communal</del> dans le règlement d'application.</p>	

<p><b>Art. 42</b> <sup>1</sup> Si la condition de l'article 41 alinéa 1 lettre a est remplie, la mise à la retraite peut aussi être prononcée en lieu et place d'un licenciement consécutif à une suppression de poste.</p> <p><sup>2</sup> La décision prend effet six mois plus tard. L'article 36 alinéas 4 et 5 n'est pas applicable.</p>		
<p><b>CHAPITRE 5: DEVOIRS DU PERSONNEL</b></p>	<p><b>CHAPITRE 5:</b></p>	
<p><b>Art. 43</b> <sup>1</sup> Le personnel est tenu d'exercer sa fonction personnellement et avec diligence et conscience professionnelle tout en sauvegardant fidèlement les intérêts légitimes de la Commune.</p> <p><sup>2</sup> Par son comportement, il se montre digne de la confiance et de la considération que sa fonction lui confère.</p> <p><sup>3</sup> Il doit avoir le plus grand soin du matériel, du mobilier, des locaux, de l'outillage, des machines et des véhicules qui lui sont confiés.</p>		
<p><b>Art. 44</b> <sup>1</sup> Le ou la supérieur-e hiérarchique a les devoirs spécifiques suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) formuler clairement et le plus tôt possible ses attentes en termes de missions, de tâches et d'objectifs au sein de son unité organisationnelle;</li> <li>b) donner les outils et informations nécessaires pour que le personnel qui lui est subordonné puisse planifier et organiser son travail en vue des objectifs fixés;</li> <li>c) assurer un suivi régulier du personnel qui lui est subordonné, veiller au respect par celui-ci des obligations découlant du présent règlement et à la bonne exécution du travail;</li> </ul>		

<p>d) mettre en place une structure permettant au personnel qui lui est subordonné de développer ses compétences;</p> <p>e) mener l'évaluation annuelle du personnel qui lui est subordonné (art. 62);</p> <p>f) conduire le personnel qui lui est subordonné avec bienveillance, respect et équité;</p> <p><sup>2</sup> Il ou elle assume les décisions et actes pris par le personnel qui lui est subordonné conformément aux instructions qu'il ou elle a données.</p>		
<p><b>Art. 45</b> Le Conseil communal édicte une directive concernant l'utilisation des outils informatiques, d'internet, de la messagerie électronique et du téléphone.</p>		
<p><b>Art. 46</b> <sup>1</sup> L'horaire de travail doit être respecté.</p> <p><sup>2</sup> Le Conseil communal fixe les règles relatives au temps de travail et les horaires dans le règlement d'application.</p>		
<p><b>Art. 47</b> <sup>1</sup> Toute absence, même de courte durée, doit être annoncée immédiatement au ou à la supérieur-e hiérarchique avec indication des motifs.</p> <p><sup>2</sup> Un certificat médical est exigé en cas de maladie entraînant une absence de plus de trois jours calendaires. L'appréciation d'un-e médecin-conseil peut être demandé.</p> <p><sup>3</sup> Dans certains cas, notamment si le collaborateur ou la collaboratrice a déjà eu un nombre important d'absences ou en cas de soupçons d'abus, un certificat médical peut être exigé dès le premier jour d'absence.</p>		

<p><b>Art. 48</b> <sup>1</sup> Le personnel peut être tenu d’accomplir des heures supplémentaires. Par heures supplémentaires, on entend les heures de travail accomplies en sus du temps de travail fixé contractuellement.</p> <p><sup>2</sup> Les heures supplémentaires doivent être compensées dans l’année. A défaut de compensation, elles donnent exceptionnellement droit à la rémunération prévue à l’article 76.</p> <p><sup>3</sup> Lorsque la fonction l’exige, le personnel peut être tenu d’accomplir des services spéciaux, notamment des services de piquet. Le Conseil communal fixe les limites de ces services, ainsi que la compensation et la rémunération auxquelles ils donnent droit dans l’annexe I du règlement d’application.</p>		
<p><b>Art. 49</b> <sup>1</sup> Le personnel est tenu de ne pas divulguer des faits dont il a connaissance dans l’exercice de ses fonctions et qui doivent rester secrets en raison de leur nature, des circonstances, d’une prescription ou d’instructions spéciales. Doivent en particulier rester secrets les avis exprimés dans les délibérations.</p> <p><sup>2</sup> Il lui est également interdit de communiquer à des tiers ou de conserver en dehors des besoins de sa fonction, en original ou en copie, des documents contenant des données sensibles.</p> <p><sup>3</sup> Ces obligations subsistent après la cessation des rapports de service.</p>		
<p><b>Art. 50</b> <sup>1</sup> Le personnel ne peut déposer en justice en qualité de témoin, de personne appelée à donner des renseignements ou d’expert sur les faits dont il a eu connaissance dans l’exercice de ses fonctions qu’avec l’autorisation écrite du</p>		

<p>Conseil communal. Une autorisation générale peut toutefois être octroyée aux Services appelés à répondre régulièrement à des convocations du juge.</p> <p><sup>2</sup> L'autorisation est nécessaire même après la cessation des rapports de service.</p> <p><sup>3</sup> Les mêmes règles s'appliquent à la production en justice de documents officiels.</p>		
<p><b>Art. 51</b> Le collaborateur ou la collaboratrice qui fait l'objet d'une poursuite pénale est tenu-e d'en informer le Conseil communal, à moins que l'infraction reprochée ne soit de peu de gravité et sans aucun rapport avec la fonction exercée.</p>		
<p><b>Art. 52</b> <sup>1</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice qui, dans le cadre de l'exercice de sa fonction, constate ou éprouve des soupçons sérieux au sujet d'un fait punissable et préjudiciable aux intérêts de la Commune, tel qu'un cas de corruption, est tenu-e de le signaler sans retard au ou à la Conseiller-ère communal-e Directeur-trice ou au ou à la Chef de service.</p> <p><sup>2</sup> L'article 302 du code de procédure pénale est réservé.</p>		
<p><b>Art. 53</b> <sup>1</sup> Le personnel qui traite des données personnelles est tenu de respecter la législation sur la protection des données.</p> <p><sup>2</sup> Le Conseil communal s'assure de former adéquatement les membres du personnel concernés.</p>		
<p><b>Art. 54</b> <sup>1</sup> Le personnel doit se montrer courtois, respectueux et disponible avec le public ainsi qu'avec le personnel qui lui est subordonné, ses collègues et ses supérieur-e-s.</p> <p><sup>2</sup> Dans les limites de leurs compétences, les membres du personnel sont tenus de s'entraider</p>		

<p>et de se remplacer dans leur Service, même s'ils n'en sont pas spécialement requis.</p>		
<p><b>Art. 55</b> <sup>1</sup> Il est interdit au collaborateur ou à la collaboratrice de solliciter, d'accepter ou de se faire promettre, pour lui ou elle ou pour des tiers, du fait de sa fonction, des dons et autres avantages dont la nature, l'importance ou les circonstances pourraient compromettre l'indépendance nécessaire à l'accomplissement de ses tâches. Les modalités sont fixées par le Conseil communal dans le règlement d'application. <sup>2</sup> Les dispositions du code pénal sont réservées.</p>	<p><b>Art. 55</b> <sup>1</sup> Il est interdit au collaborateur ou à la collaboratrice de solliciter, d'accepter ou de se faire promettre, pour lui ou elle ou pour des tiers, du fait de sa fonction, des dons et autres avantages dont la nature, l'importance ou les circonstances pourraient compromettre l'indépendance nécessaire à l'accomplissement de ses tâches. Les modalités sont fixées <del>par le</del> <b>Conseil communal</b> dans le règlement d'application.</p>	
<p><b>Art. 56</b> <sup>1</sup> Les membres du personnel peuvent choisir librement leur lieu de domicile. <sup>2</sup> Toutefois, un collaborateur ou une collaboratrice peut être tenu-e d'élire domicile sur le territoire communal ou dans un certain rayon ou d'occuper un logement de service en raison de l'importance ou des exigences de sa fonction. Le Conseil communal établit la liste des fonctions concernées dans le règlement d'application et fixe la restriction à la liberté de domicile dans le contrat de travail. <sup>3</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice soumis-e à une obligation de résidence peut demander au Conseil communal de bénéficier d'une dérogation pour tenir compte de circonstances spéciales. La décision d'autorisation peut être soumise à des charges et conditions.</p>		
<p><b>Art. 57</b> <sup>1</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice a le droit d'officier comme expert-e dans un jury d'examen ou de concours durant dans les heures de travail si cette activité n'est pas rémunérée.</p>		

<p><sup>2</sup> Que l'activité soit rémunérée ou non, le collaborateur ou la collaboratrice doit demander l'accord du ou de la Chef de service pour l'exercer. L'accord doit être donné par le ou la Conseiller-ère communal-e Directeur-trice pour les Chefs de service.</p> <p><sup>3</sup> La rétrocession de la rémunération perçue pour des activités liées à la fonction et exercées pendant le temps de travail reste réservée.</p>		
<p><b>Art. 58</b> <sup>1</sup> Les activités rétribuées exercées en dehors des rapports de travail doivent être annoncée au ou à la supérieur-e hiérarchique.</p> <p><sup>2</sup> Les activités non rétribuées doivent également être annoncées si le risque de conflit d'intérêts ne peut être exclu.</p> <p><sup>3</sup> Les activités au sens des alinéas 1 et 2 requièrent une autorisation du Conseil communal si elles :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) mobilisent le collaborateur ou la collaboratrice dans une mesure susceptible de compromettre ses prestations dans l'activité exercée pour le compte de la Commune;</li> <li>b) risquent, de par leur nature, de générer un conflit avec les intérêts du Service.</li> </ul> <p><sup>4</sup> Les occupations accessoires ne doivent pas s'exercer durant les heures de travail.</p>		
<p><b>Art. 59</b> L'exercice d'un mandat de Conseiller-ère communal-e ou de Conseiller-ère général-e de la Ville de Fribourg est incompatible avec la fonction de membre du personnel de la Commune.</p>		
<p><b>Art. 60</b> <sup>1</sup> Les charges publiques non obligatoires doivent obtenir l'autorisation du Conseil communal.</p>		

<p><sup>2</sup> Est considérée comme charge publique, l'activité non obligatoire au sens de la législation fédérale ou cantonale exercée par le collaborateur ou la collaboratrice en sus de sa fonction. Le Conseil communal précise la notion de charge publique dans le règlement d'application.</p> <p><sup>3</sup> L'autorisation peut être refusée ou retirée lorsque la charge risque de nuire ou nuit à la bonne marche du Service ou si elle est incompatible avec la fonction exercée par le collaborateur ou la collaboratrice concerné-e.</p> <p><sup>4</sup> La candidature à une charge publique n'est pas soumise à autorisation. Le Conseil communal doit cependant en être préalablement informé.</p> <p><sup>5</sup> Le travail personnel lié à une charge publique ne doit pas s'exercer durant les heures de travail. L'article 109 est réservé.</p>		
<p><b>Art. 61</b> Les articles 21 à 25 du code de procédure et de juridiction administrative sont applicables à la récusation du personnel.</p>		
<p><b>Art. 62</b> Chaque année, une évaluation au sens de l'article 10 est organisée pour chaque collaborateur ou collaboratrice. Il ou elle a l'obligation d'y participer. La procédure est décrite dans le règlement d'application.</p>		
<p><b>Art. 63</b> L'invention faite par un collaborateur ou une collaboratrice dans l'exercice de sa fonction appartient à la Commune.</p>		
<p><b>Art. 64</b> Le personnel est tenu de maintenir ses connaissances au niveau des exigences et de l'évolution des besoins de sa fonction.</p>		
<p><b>Art. 65</b> <sup>1</sup> Les modalités des formations ayant un coût important sont précisées dans une convention de formation. Le Conseil communal</p>		

<p>fixe dans le règlement d'application le montant à partir duquel une formation a un coût important.  <sup>2</sup> Celle-ci prévoit notamment que le collaborateur ou la collaboratrice est tenu-e de restituer, en totalité ou en partie, les prestations accordées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) lorsqu'il ou elle ne termine pas sa formation pour un motif qui lui est imputable;</li> <li>b) lorsqu'il ou elle échoue aux examens à la suite d'une faute grave;</li> <li>c) lorsqu'il ou elle quitte le service de la Commune dans les trois ans qui suivent la fin de la formation.</li> </ul> <p><sup>3</sup> Dans des cas de rigueur, la Commune peut renoncer à exiger la restitution des prestations.</p>		
<p><b>Art. 66</b> Les infractions aux devoirs du personnel peuvent entraîner, selon leur degré de gravité, une procédure de recadrage ou un licenciement immédiat.</p>		
<p><b>CHAPITRE 6: DROITS DU PERSONNEL</b></p>	<p><b>CHAPITRE 6:</b></p>	
<p><i>Section 1 : Droit du personnel à la rémunération</i></p>		
<p><b>Art. 67</b> La rémunération du personnel comprend:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) le traitement;</li> <li>b) les allocations et gratifications;</li> <li>c) les primes;</li> <li>d) les indemnités spéciales;</li> <li>e) les contributions aux assurances sociales.</li> </ul>	<p><b>Art. 67</b> La rémunération du personnel comprend:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>d) les indemnités <b>spéciales</b>;</li> </ul> <p><b>Le CC ne s'est pas encore déterminé sur cet amendement.</b></p>	

<p><b>Art. 68</b> <sup>1</sup> La grille salariale est arrêtée par le Conseil communal et est publiée dans le Message accompagnant le budget. Elle est composée de cinq classes, chacune étant divisée en quatre sous-classes. Elle figure en annexe au présent règlement.</p> <p><sup>2</sup> Chaque année, le Conseil communal examine s'il y a lieu d'adapter la grille salariale. L'examen se fait, après consultation de la commission du personnel, en tenant compte de l'évolution de l'indice suisse des prix à la consommation et de la situation financière de la Commune.</p> <p><sup>3</sup> L'adaptation peut être différenciée.</p>		
<p><b>Art. 69</b> Pour la rémunération du personnel auxiliaire et temporaire, le Conseil communal se réfère à la grille salariale ou à défaut aux salaires versés sur le marché du travail, aux conventions collectives et à l'équité à respecter envers le personnel de l'administration.</p>		
<p><b>Art. 70</b> <sup>1</sup> La Commune verse un treizième salaire.</p> <p><sup>2</sup> Les membres du personnel qui prennent ou quittent leur fonction en cours d'année ont droit à une part proportionnelle du treizième salaire.</p> <p><sup>3</sup> Les modalités de versement sont fixées dans le règlement d'application.</p>		
<p><b>Art. 71</b> Le traitement initial est fixé entre le minimum et le maximum de la sous-classe attribuée à la fonction de référence du poste, en</p>		

<p>tenant compte de l'expérience professionnelle du collaborateur ou de la collaboratrice.</p>		
<p><b>Art. 72</b> <sup>1</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice a droit, au début de chaque année civile, à une augmentation correspondant à un ou plusieurs échelons, jusqu'à l'obtention du maximum de sa sous-classe. Les modalités sont fixées dans le règlement d'application.</p> <p><sup>2</sup> En cas de performances nettement au-dessus des attentes du poste pendant une période prolongée, le Conseil communal peut octroyer un échelon supplémentaire, sur proposition du ou de la Chef de service.</p> <p><sup>3</sup> En revanche, en cas de performances nettement inférieures aux attentes pendant une période prolongée ou en cas de négligence grave ne méritant toutefois pas un licenciement, le Conseil communal peut décider de la rétention de la progression salariale, sur proposition du ou de la Chef de service.</p>		
<p><b>Art. 73</b> <sup>1</sup> Le droit au traitement naît le jour de l'entrée en service à la Commune.</p> <p><sup>2</sup> Il prend fin avec la cessation des rapports de service. En cas de décès du collaborateur ou de la collaboratrice, la Commune verse aux ayants droit qui étaient à sa charge, le traitement du mois en cours ainsi qu'une indemnité égale à deux mois de traitement, allocations en sus.</p>		
<p><i>2. Heures supplémentaires</i></p>		

<p><b>Art. 74</b> A la fin de la période annuelle de décompte, le solde d'heures de travail ne peut excéder 100 heures et ou être inférieur à moins 20 heures. Ce nombre d'heures est proportionnel au taux d'activité.</p>		
<p><b>Art. 75</b> <sup>1</sup> La compensation des heures supplémentaires se fait à raison d'une heure de congé pour une heure supplémentaire de travail.</p> <p><sup>2</sup> Les heures supplémentaires effectuées sur ordre du ou de la supérieur-e hiérarchique ou en accord avec celui-ci ou celle-ci la nuit, le week-end et les jours fériés donnent droit, en outre, à une majoration en temps fixée dans l'annexe I du règlement d'application.</p> <p><sup>3</sup> Le sort du solde d'heures supplémentaires lors d'un changement de poste ou de la cessation des rapports de travail est réglé dans le règlement d'application.</p>		
<p><b>Art. 76</b> <sup>1</sup> Si le solde positif maximal de 100 heures est dépassé à la fin d'une année civile, une compensation financière peut exceptionnellement être versée, pour autant que le Service concerné dépose une demande de paiement et que ce paiement soit approuvé par le ou la Conseiller-ère communal-e Directeur-trice sur préavis du Service des ressources humaines. Dans tous les cas, le nombre maximal d'heures compensées financièrement ne peut excéder 40.</p> <p><sup>2</sup> Au lieu d'une compensation financière, un report du solde horaire positif sur l'année</p>		

<p>suivante peut être accordé aux mêmes conditions. Une convention de réduction de solde est impérativement nécessaire pour les heures excédant le solde maximal.</p>		
<p><b>Art. 77</b> <sup>1</sup> Un solde négatif qui, à la fin de la période annuelle de décompte, dépasse le nombre maximal d'heures autorisé peut, d'entente entre le collaborateur ou la collaboratrice et son ou sa supérieur-e hiérarchique, être compensé sous forme de déduction de salaire.</p> <p><sup>2</sup> En lieu et place d'une déduction de salaire, le collaborateur ou la collaboratrice peut aussi demander à son ou sa supérieur-e hiérarchique de convenir d'un plan de reprise de ses heures négatives dans un délai convenable.</p>		
<p><i>3. Allocations, gratifications et primes</i></p>		
<p><b>Art. 78</b> Les allocations familiales comprennent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) l'allocation d'employeur pour enfants;</li> <li>b) l'allocation de naissance ou d'accueil en vue d'adoption.</li> </ul>		
<p><b>Art. 79</b> <sup>1</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice a droit à une allocation d'employeur pour enfant s'il ou elle assume l'entretien d'un ou plusieurs enfants donnant droit à une allocation au sens de la législation cantonale sur les allocations familiales.</p> <p><sup>2</sup> L'allocation est versée mensuellement et est octroyée dès le mois de la naissance ou de</p>		

<p>l'adoption de l'enfant et jusqu'à la fin du mois au cours duquel il atteint l'âge de 16 ans révolus. Le droit à l'allocation est prolongé jusqu'à l'âge de 25 ans révolus pour les enfants en formation ou invalides.</p> <p><sup>3</sup> Le Conseil communal fixe dans le règlement d'application :</p> <p style="padding-left: 40px;">a) les montants de l'allocation ainsi que les modalités d'octroi de celle-ci;</p> <p>les règles applicables lorsque les parents d'un enfant donnant droit à l'allocation travaillent tous deux pour la Commune.</p>		
<p><b>Art. 80</b> Lors de la naissance ou de l'arrivée d'un enfant dans une famille en vue d'adoption, une allocation unique est attribuée. Le Conseil communal en fixe le montant dans le règlement d'application.</p>		
<p><b>Art. 81</b> <sup>1</sup> Une gratification d'ancienneté de service est octroyée au collaborateur ou à la collaboratrice ayant accompli 10, 15, 20, 25, 30, 35 et 40 ans de service. Le Conseil communal fixe le montant de la gratification dans le règlement d'application.</p> <p><sup>2</sup> Lorsque les besoins du Service le permettent, la gratification peut être partiellement ou totalement convertie en congé payé. Le ou la Conseiller-ère communal-e Directeur-trice statue.</p>		
<p><b>Art. 82</b> <sup>1</sup> Le Conseil communal peut accorder, sur proposition du ou de la Chef de service, une</p>		

<p>prime unique en cas d'engagement exceptionnel sur un projet ou une activité limitée dans le temps.</p> <p><sup>2</sup> Lorsque le ou la bénéficiaire de la prime est un ou une Chef de service, la proposition est faite par le ou la Conseiller-ère communal-e Directeur-trice.</p>		
<p>4. Indemnités</p>		
<p><b>Art. 83</b> Une indemnité est versée mensuellement au personnel domicilié sur le territoire communal. Le Conseil communal en fixe le montant dans le règlement d'application.</p>		
<p><b>Art. 84</b> Le personnel effectuant des services spéciaux, notamment des services de piquet, a droit aux indemnités fixées par le Conseil communal dans le règlement d'application.</p>	<p><b>Art. 84</b> Le personnel effectuant des services spéciaux, notamment des services de piquet, a droit aux indemnités fixées <del>par le Conseil communal</del> dans le règlement d'application.</p>	
<p><b>Art. 85</b> <sup>1</sup> Ne donnent pas droit à une rémunération particulière des tâches accomplies pour le compte de la Commune, durant le temps ordinaire de travail, qui ne relèvent pas directement de la fonction.</p> <p><sup>2</sup> Le Conseil communal peut, à titre régulier ou ponctuel, accorder des indemnités au collaborateur ou à la collaboratrice qui accomplit des tâches dépassant le cadre de ses attributions ordinaires ou ayant des contraintes horaires qui ne sont pas prises en compte dans sa rémunération.</p>		
<p><b>Art. 86</b> Le remplacement durable que fait un collaborateur ou une collaboratrice dans une</p>		

<p>fonction supérieure à la sienne donne droit à une indemnité de remplacement. Le Conseil communal fixe les conditions d'octroi de l'indemnité dans le règlement d'application.</p>		
<p><b>Art. 87</b> <sup>1</sup> Les jetons de présence versés aux membres de commissions communales ne sont pas dus au personnel.</p> <p><sup>2</sup> La rétrocession de la rémunération perçue pour des activités liées à la fonction et exercées pendant le temps de travail reste réservée.</p>		
<p><b>Art. 88</b> Les frais découlant de l'exercice de la fonction, notamment les déplacements de service, sont indemnisés. Le Conseil communal fixe les règles d'indemnisation dans le règlement d'application.</p>		
<p><b>Art. 89</b> <sup>1</sup> La Commune fournit gratuitement les vêtements nécessaires à l'exécution de travaux spéciaux et salissants. Des vêtements spéciaux (manteaux, chapeaux, bottes) doivent être remis, à titre de prêt, au personnel tenu de travailler à l'extérieur par n'importe quel temps.</p> <p><sup>2</sup> Le Conseil communal peut fixer des principes relatifs à l'octroi d'autres prestations.</p>		
<p><i>5. Assurances sociales</i></p>		
<p><b>Art. 90</b> <sup>1</sup> Sont considérées comme faisant partie de la rémunération du personnel les contributions d'employeur que la Commune verse aux caisses chargées de leur encaissement pour le compte notamment :</p>		

<p>a) de l'assurance-vieillesse et survivants (AVS);</p> <p>b) de l'assurance-invalidité (AI);</p> <p>c) des allocations pour perte de gain en faveur des personnes astreintes au service militaire, à la protection civile ou au service civil (APG);</p> <p>d) de l'assurance-chômage (AC);</p> <p>e) de l'assurance-accidents obligatoire (LAA);</p> <p>f) des allocations familiales cantonales;</p> <p>g) des pensions de retraite, d'invalidité et de survivants du personnel de la Ville de Fribourg.</p> <p><sup>2</sup> Les contributions d'employeur sont régies par les législations fédérale et cantonale y relatives, ainsi que par le Règlement de la Caisse de prévoyance du personnel de la Ville de Fribourg.</p>		
<p><b>Art. 91</b> <sup>1</sup> Les allocations pour pertes de gain versées par la caisse de compensation, ainsi que les prestations de l'assurance militaire, de l'assurance-invalidité et des autres assurances payées par la Commune lui sont acquises lorsque le collaborateur ou la collaboratrice bénéficie de son traitement intégral.</p> <p><sup>2</sup> Cas échéant, la Commune est subrogée aux droits que le collaborateur ou la collaboratrice peut avoir contre le tiers responsable de</p>		

l'évènement ayant entraîné l'absence, jusqu'à concurrence de ses prestations.		
<p><b>Art. 92</b> <sup>1</sup> En cas de maladie ou d'accident entraînant une incapacité totale ou partielle de travail, le collaborateur ou la collaboratrice a droit au versement de son traitement au maximum durant 730 jours, dans une période de 900 jours consécutifs.</p> <p><sup>2</sup> En cas de résiliation pour incapacité durable de travailler (art. 37), le droit du collaborateur ou de la collaboratrice à la poursuite du versement de son traitement jusqu'au 730<sup>ème</sup> jour reste réservé. Le Conseil communal fixe dans le règlement d'application les modalités d'octroi du droit au salaire ainsi que les cas dans lesquels le droit au salaire s'éteint.</p>		
<i>6. Compensation, cession, prescription et répétition de l'indu</i>		
<b>Art. 93</b> Le traitement peut être compensé avec les sommes dues à la Commune par la collaborateur ou la collaboratrice.		
<b>Art. 94</b> Le droit au traitement et aux allocations futurs ne peut être cédé ou mis en gage que dans la mesure où il garantit une obligation d'entretien découlant du droit de la famille et dans les limites de ce qui est saisissable en vertu de la loi fédérale sur la poursuite pour dettes et la faillite.		
<b>Art. 95</b> La créance en paiement du traitement, des allocations et des indemnités se prescrit par cinq ans à compter de son exigibilité.		
<b>Art. 96</b> <sup>1</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice qui a reçu un traitement, une allocation ou une indemnité qui ne lui était pas dû ou qui ne lui		

<p>était que partiellement dû est tenu-e de restituer l'indu.</p> <p><sup>2</sup> Le droit de demander la restitution se prescrit par un an à compter du jour où la Commune a eu connaissance du caractère indu du versement et, dans tous les cas, par cinq ans dès le versement de l'indu.</p> <p><sup>3</sup> Dans des cas de rigueur et lorsque le collaborateur ou la collaboratrice concerné-e était de bonne foi, il peut être renoncé à la restitution de tout ou partie de l'indu.</p>		
<p><i>Section 2 : Vacances et congés</i></p>		
<p><i>1. Vacances</i></p>		
<p><b>Art. 97</b> <sup>1</sup> Le personnel a droit, chaque année civile, à des vacances payées d'une durée de :</p> <p>a) vingt-cinq jours (5 semaines) jusqu'à l'âge de 49 ans révolus;</p> <p>b) trente jours (6 semaines) jusqu'à 20 ans révolus ainsi que dès l'année des 50 ans;</p> <p>c) trente-cinq jours (7 semaines) dès l'année des 60 ans.</p> <p><sup>2</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice qui prend ou quitte son service dans l'année a droit à des vacances calculées proportionnellement à la durée de son occupation.</p>		
<p><b>Art. 98</b> <sup>1</sup> Pour le personnel qui se trouve en vacances, les demi-jours et jours chômés au sens de l'article 102 ne sont pas comptés comme demi-jours ou jours de vacances.</p> <p><sup>2</sup> Les vacances interrompues pour cause de maladie ou d'accident attesté-e par un certificat médical sont suspendues. Le collaborateur ou la collaboratrice en informe immédiatement son ou supérieur-e hiérarchique.</p>		

<p><b>Art. 99</b> <sup>1</sup> Lorsqu'au cours d'une année civile, le collaborateur ou la collaboratrice est empêché-e de travailler pendant plus d'un mois au total, la durée des vacances est réduite d'un douzième par mois complet d'absence. Dans ce cas, le premier mois n'est pas pris en considération pour le calcul de la réduction.</p> <p><sup>2</sup> Toutefois, en cas d'absence due à un accident ou à une maladie, ou à l'accomplissement d'un service militaire obligatoire, y compris le service d'avancement effectué en accord avec le Conseil communal, de protection civile ou le service civil, la réduction de la durée des vacances n'a lieu qu'après trois mois complets d'absence. Dans ce cas, les deux premiers mois ne sont pas pris en considération pour le calcul de la réduction.</p> <p><sup>3</sup> Si l'absence est due à un congé maternité, la réduction de la durée des vacances n'a lieu qu'après seize semaines, celles-ci n'étant pas prise en considération pour le calcul de la réduction.</p> <p><sup>4</sup> En cas d'incapacité partielle de travailler, le taux d'incapacité est pris en considération pour calculer la durée de l'absence.</p> <p><sup>5</sup> En cas d'absence continue durant douze mois, le collaborateur ou la collaboratrice n'a pas droit aux vacances.</p>		
<p><b>Art. 100</b> <sup>1</sup> Chaque Service planifie les vacances en tenant compte des exigences du Service et en prenant en considération, dans la mesure du possible, le souhait du personnel.</p> <p><sup>2</sup> Les vacances peuvent être fractionnées, mais doivent comprendre au moins deux semaines consécutives.</p>		

<p><sup>3</sup> Le droit aux vacances doit, sauf cas exceptionnel préalablement autorisé par le ou la Chef de service, être épuisé dans l'année au cours de laquelle il a pris naissance, mais au plus tard à la fin du premier trimestre de l'année suivante. Il n'est pas permis de cumuler le droit aux vacances sur plusieurs années.</p> <p><sup>4</sup> Exceptionnellement, le Conseil communal peut autoriser le report des vacances au-delà du premier trimestre, notamment dans des situations de surcroît extraordinaire de travail ou d'absence prolongée ayant empêché le collaborateur ou la collaboratrice de prendre ses vacances.</p> <p><sup>5</sup> Le droit aux vacances se prescrit par cinq ans.</p>		
<p><b>Art. 101</b> Tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent être remplacées par des prestations en argent. Le Conseil communal fixe les principes applicables à la fin des rapports de service ou au changement de taux d'activité dans le règlement d'application.</p>		
<p>2. <i>Congés</i></p>		
<p><b>Art. 102</b> <sup>1</sup> Les jours chômés sont fixés par le Conseil communal dans le règlement d'application.</p> <p><sup>2</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice dont la fonction l'exige et dont le descriptif de poste le prévoit peut être tenu-e d'accomplir une partie de son horaire ordinaire de travail durant les jours chômés.</p>	<p><b>Art. 102</b> <sup>1</sup> Les jours chômés sont fixés <del>par le</del> <b>Conseil communal</b> dans le règlement d'application.</p>	
<p><b>Art. 103</b> <sup>1</sup> Un congé payé est accordé au personnel dans les cas suivants :</p> <p>a) mariage ou enregistrement du partenariat du collaborateur ou de la collaboratrice : 5 jours consécutifs;</p>	<p><b>Art. 103</b></p>	<p><b>Art. 103</b></p>

<p>b) mariage ou enregistrement du partenariat du père, de la mère, du frère, de la sœur, de l'enfant, ou d'un petit-enfant du collaborateur ou de la collaboratrice : 1 jour;</p> <p>c) décès du ou de la conjoint-e, du ou de la partenaire enregistré-e, d'un enfant, des parents ou d'une personne faisant ménage commun avec le collaborateur ou la collaboratrice : 3 jours;</p> <p>d) décès d'un frère, d'une sœur, des beaux-parents, beau-frère, belle-sœur ou petits-enfants : 1 jour;</p> <p>e) obsèques d'un autre membre de la parenté, d'un-e collègue de travail ou d'une autre personne avec laquelle le collaborateur ou la collaboratrice a eu des relations étroites, suivant l'éloignement : ½ jour à 1 jour;</p> <p>f) premiers soins et organisation des soins ultérieurs à donner à un membre de la famille malade ou victime d'un accident : le temps nécessaire, mais 5 jours par année maximum;</p> <p>g) participation à des réunions d'associations professionnelles ou d'organisations syndicales : ½ jour par an;</p> <p>h) déménagement : 1 jour;</p> <p>i) licenciement militaire, suivant l'éloignement : ½ jour à 1 jour;</p> <p><sup>2</sup> Les congés suivants peuvent également être accordés :</p> <p>j) participation à des cours Jeunesse et Sport indépendamment de l'âge du collaborateur ou de la collaboratrice : le temps nécessaire, mais 10 jours par année maximum;</p> <p>k) participation active ou collaboration à des manifestations culturelles ou sportives</p>	<p>b)</p> <p>c)</p> <p>d)</p> <p>e)</p> <p>f)</p> <p>g)</p> <p>h) <b>accompagnement d'un enfant pour un événement significatif, le temps nécessaire, mais au maximum ½ jour par année;</b> <b>Le CC ne s'y rallie pas.</b></p> <p>i) déménagement : 1 jour;</p> <p>j) licenciement militaire, suivant l'éloignement : ½ jour à 1 jour;</p> <p><sup>2</sup> Les congés suivants peuvent également être accordés :</p> <p>k) participation à des cours Jeunesse et Sport indépendamment de l'âge du collaborateur</p>	<p><sup>2</sup> Les congés suivants peuvent également être accordés :</p>
--	---	---

<p>importantes : le temps nécessaire, mais 3 jours par année maximum. Dans tous les cas, le congé pour la participation à des activités relevant des lettres j et k ne peut dépasser 10 jours;</p> <p><sup>3</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice qui assume des responsabilités syndicales ou corporatives a droit, pour l'exercice des activités liées à cette charge, à un congé payé de cinq jours au plus par année.</p> <p><sup>4</sup> Les modalités des congés spéciaux sont fixées dans le règlement d'application.</p>	<p>ou de la collaboratrice : le temps nécessaire, mais 10 jours par année</p> <p>l) <b>collaboration active et bénévole</b> à des manifestations culturelles, <b>sociales</b> ou sportives importantes: le temps nécessaire, mais 3 jours par année maximum. Dans tous les cas, le congé pour la participation à des activités relevant des lettres j et k ne peut dépasser 10 jours;</p> <p><b>Le CC s'y rallie.</b></p>	<p>l) <b>collaboration active et bénévole</b> à des manifestations culturelles, <b>sociales</b> ou sportives importantes <b>pour la ville de Fribourg</b>: le temps nécessaire, mais 3 jours par année maximum. Dans tous les cas, le congé pour la participation à des activités relevant des lettres j et k ne peut dépasser 10 jours;</p> <p><b>Amendement du groupe PDC/VL</b></p>
<p><b>Art. 104</b> <sup>1</sup> En cas de maternité, la collaboratrice a droit à un congé payé de seize semaines.</p> <p><sup>2</sup> Elle peut, si elle le souhaite, prendre jusqu'à deux semaines de son congé payé avant la date présumée de l'accouchement.</p> <p><sup>3</sup> Au-delà des huit premières semaines et si les besoins du Service le permettent, le solde du congé peut être pris de manière flexible, à raison d'un ou plusieurs jours ou demi-jours hebdomadaires.</p> <p><sup>4</sup> En cas de contrat de durée déterminée, le congé maternité prend fin au plus tard à la fin du contrat. Seule l'allocation de maternité prévue par la législation sur les allocations pour perte de gain est versée à la collaboratrice pendant la période comprise entre la fin du droit au salaire et la fin du droit à l'allocation.</p>	<p><b>Art. 104</b></p>	

<p><sup>5</sup> La collaboratrice a droit aux congés d'allaitement et permissions résultant de la législation fédérale sur le travail. Ceux-ci sont précisés dans le règlement d'application.</p>	<p><sup>5</sup> La collaboratrice a droit aux congés d'allaitement et permissions résultant de la législation fédérale sur le travail. Ceux-ci sont précisés dans le règlement d'application. <b>Sur la base d'un certificat médical, le congé maternité peut être prolongé d'un mois en cas d'allaitement.</b> <b>Le CC s'y rallie.</b></p>	
<p><b>Art. 105</b> <sup>1</sup> En cas de naissance d'un enfant, le collaborateur bénéficie d'un congé paternité de 20 jours, calculé au prorata du taux d'activité. <sup>2</sup> Ce congé doit être pris dans l'année qui suit la naissance. <sup>3</sup> Il peut être pris en une fois ou être fractionné. Si les besoins du Service le permettent, il peut être pris de manière flexible, à raison d'un ou plusieurs jours ou demi-jours hebdomadaires.</p>	<p><b>Art. 105</b> <sup>1</sup> En cas de naissance d'un enfant, le collaborateur bénéficie d'un congé paternité de <b>30</b> jours, calculé au prorata du taux d'activité. <b>Le CC ne s'y rallie pas.</b></p>	<p><b>Art. 105</b> <sup>1</sup> En cas de naissance d'un enfant, le collaborateur bénéficie d'un congé paternité de <b>40</b> jours, calculé au prorata du taux d'activité. <b>Amendement du groupe des Verts</b></p>
<p><b>Art. 106</b> <sup>1</sup> En cas d'accueil d'un enfant en vue de l'adoption, le collaborateur ou la collaboratrice bénéficie d'un congé d'adoption de 20 jours, calculé au prorata du taux d'activité. <sup>2</sup> Le Conseil communal peut octroyer un congé payé d'adoption d'une durée supérieure à celle prévue à l'alinéa 1, mais au maximum de huit semaines sur présentation d'une autorisation d'accueil d'un enfant. <sup>3</sup> Le Conseil communal fixe la durée du congé en tenant compte notamment : a) de l'âge et de l'état de santé de l'enfant; b) du lieu d'origine de l'enfant en cas de déplacement pour aller le chercher; c) des besoins du Service.</p>	<p><b>Art. 106</b> <sup>1</sup> En cas d'accueil d'un enfant en vue de l'adoption, le collaborateur ou la collaboratrice bénéficie d'un congé d'adoption de <b>30</b> jours, calculé au prorata du taux d'activité. <b>Le CC ne s'y rallie pas.</b> <sup>2</sup> Le Conseil communal peut octroyer un congé payé d'adoption d'une durée supérieure à celle prévue à l'alinéa 1, mais au maximum de <b>seize</b> semaines sur présentation d'une autorisation d'accueil d'un enfant. <b>Le CC s'y rallie.</b></p>	

<p><sup>4</sup> L'article 105 alinéas 2 et 3 est applicable par analogie en ce qui concerne les modalités de prise du congé.</p>		
<p><b>Art. 107</b> Le Conseil communal introduit un congé parental. Il en fixe les modalités dans le règlement d'application.</p>		
<p><b>Art. 108</b> Le Conseil communal introduit un congé pour proche aidant. Il en fixe les modalités dans le règlement d'application.</p>		
<p><b>Art. 109</b> En cas d'absence pour cause de service militaire, de service de protection civile ou de service civil, le collaborateur ou la collaboratrice a droit au versement de l'entier de son traitement pendant quatre semaines. Au-delà, le Conseil communal décide.</p>		
<p><b>Art. 110</b> <sup>1</sup> Le Conseil communal a la compétence d'accorder un congé payé pour l'exercice d'une charge publique au sens de l'article 60. Les modalités sont fixées dans le règlement d'application.  <sup>2</sup> La durée du congé payé est fixée en fonction du travail exigé par la charge. Elle ne peut dépasser quinze jours ouvrables par an pour l'ensemble des charges assumées.</p>		
<p><b>Art. 111</b> <sup>1</sup> Le Conseil communal peut accorder des congés non payés pour autant que le fonctionnement du Service ne soit pas perturbé. Il peut déléguer dans le règlement d'application cette compétence à ses membres pour des congés non payés de courte durée.  <sup>2</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice doit motiver sa demande.  <sup>3</sup> En cas d'acceptation, il ou elle peut rester assuré-e à ses frais à la caisse de prévoyance, conformément à ses statuts, et à d'autres</p>		

assurances, telles que l'assurance-accidents ou l'assurance-maladie.		
<i>Section 3 : Autres droits</i>		
<p><b>Art. 112</b> <sup>1</sup> Le personnel ainsi que la Commune entretiennent un partenariat social et respectent la paix du travail.</p> <p><sup>2</sup> La grève est licite aux conditions cumulatives suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) elle se rapporte aux relations de travail;</li> <li>b) elle concerne un conflit collectif;</li> <li>c) l'organe de conciliation a été saisi et a délivré un acte de non-conciliation;</li> <li>d) elle est proportionnée au but poursuivi et n'est utilisée qu'en dernier ressort.</li> </ul> <p><sup>3</sup> A la suite de la délivrance de l'acte de non-conciliation, l'association de personnel qui entend faire grève dépose, en temps voulu, un préavis de grève.</p> <p><sup>4</sup> Le personnel qui s'abstient de travailler sur la base d'une grève licite n'est pas rétribué. En cas de grève illicite, le Conseil communal prend les mesures appropriées.</p> <p><sup>5</sup> Un service minimal doit dans tous les cas être assuré dans les secteurs où un arrêt de travail mettrait en péril les prestations indispensables à la population.</p>		
<p><b>Art. 113</b> <sup>1</sup> L'organe de conciliation se compose de la manière suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le Préfet qui assure la présidence;</li> <li>- un ou une représentant-e du Conseil communal et son ou sa suppléant-e;</li> <li>- un ou une représentant-e des associations de personnel et son ou sa suppléant-e.</li> </ul>		

<p><sup>2</sup> Les membres et leurs suppléant-e-s sont élus par le Conseil général pour la durée de la législature.</p> <p><sup>3</sup> Dès qu'il ou elle est saisi-e, le ou la Président-e convoque les parties et tente la conciliation aussi longtemps qu'une solution à l'amiable est envisageable. En cas d'échec, il ou elle délivre un acte de non-conciliation.</p>		
<p><b>Art. 114</b> <sup>1</sup> Les dossiers du personnel de la Ville de Fribourg contiennent toutes les indications ayant trait à l'établissement, au déroulement, aux modalités et à la résiliation des rapports de travail.</p> <p><sup>2</sup> L'ensemble des dossiers du personnel est centralisé auprès du Service des ressources humaines. Les Services ne peuvent détenir de dossiers du personnel parallèles.</p> <p><sup>3</sup> Seuls le Service des ressources humaines et les supérieur-e-s hiérarchiques peuvent accéder à ces dossiers. Le collaborateur ou la collaboratrice peut également en tout temps demander à consulter son dossier.</p> <p><sup>4</sup> Les organes de la Commune ne peuvent traiter les données personnelles nécessaires à la gestion des dossiers du personnel et à la gestion des salaires que pour l'établissement et l'administration des rapports de service.</p> <p><sup>5</sup> Le Service des ressources humaines édicte une directive portant notamment sur le contenu du dossier personnel et les délais de conservation des documents.</p>		
<p><b>Art. 115</b> <sup>1</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice peut demander en tout temps un certificat de travail portant sur la nature, la durée des rapports de service ainsi que sur la qualité de ses</p>		

<p>prestations, de son comportement et de ses aptitudes. Il ou elle peut également demander une attestation de travail ne portant que sur la nature et la durée des rapports de service.</p> <p><sup>2</sup> Le Conseil communal fixe les compétences pour l'élaboration du certificat et de l'attestation de travail dans le règlement d'application.</p>		
<b>CHAPITRE 7: ASSURANCES SOCIALES</b>	<b>CHAPITRE 7:</b>	
<b>Art. 116</b> Le personnel est tenu de s'assurer à ses frais contre les risques de maladies conformément à la législation fédérale sur l'assurance-maladie.		
<p><b>Art. 117</b> <sup>1</sup> La Commune assure le personnel contre les risques d'accidents professionnels et non professionnels.</p> <p><sup>2</sup> Elle prend en charge la part des primes afférentes aux risques d'accidents professionnels.</p> <p><sup>3</sup> La Commune n'assure pas le personnel dont l'activité est inférieure à huit heures par semaine (six heures pour le personnel enseignant) contre les risques d'accidents non professionnels.</p>		
<b>Art. 118</b> Le personnel est affilié à la Caisse de prévoyance du personnel de la Ville de Fribourg, conformément aux dispositions statutaires.		
<p><b>Art. 119</b> <sup>1</sup> Le fonds de secours du personnel est destiné à fournir une aide matérielle temporaire à un collaborateur ou une collaboratrice en cas de difficulté.</p> <p><sup>2</sup> Le Conseil communal est l'organe de décision; il peut déléguer sa compétence dans le règlement d'application.</p>		
<b>Art. 120</b> Le personnel est affilié à la Caisse au décès, conformément aux dispositions statutaires.		
<b>CHAPITRE 8: EXÉCUTION ET VOIES DE DROIT</b>	<b>CHAPITRE 8:</b>	

<p><b>Art. 121</b> <sup>1</sup> Le Conseil communal est compétent pour appliquer le présent règlement et édicter les dispositions d'application. Il peut déléguer aux Services qui lui sont subordonnés la compétence de rendre des décisions.</p> <p><sup>2</sup> Le Service des ressources humaines peut édicter des directives relatives à l'application du présent règlement.</p>		
<p><b>Art. 122</b> <sup>1</sup> Toute décision prise en application du présent règlement par un Service subordonné au Conseil communal peut faire l'objet d'une réclamation auprès du Conseil communal dans les 30 jours dès sa notification.</p> <p><sup>2</sup> Toute décision prise par le Conseil communal peut faire l'objet d'un recours au Préfet dans les 30 jours dès sa notification.</p>		
<p><b>Art. 123</b> <sup>1</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice qui veut contester la classification de sa fonction doit tout d'abord demander la consultation de son dossier auprès du Service des ressources humaines. Ce dernier lui fournit les explications et informations nécessaires pour comprendre sa situation salariale.</p> <p><sup>2</sup> Dans le cas où, après cet entretien, le collaborateur ou la collaboratrice entend maintenir sa contestation, il doit requérir une décision formelle au Conseil communal. Celui-ci rend une décision motivée susceptible de recours.</p>		
<p><b>CHAPITRE 9: DISPOSITIONS FINALES</b></p>	<p><b>CHAPITRE 9:</b></p>	
<p><b>Art. 124</b> <sup>1</sup> Le Règlement du personnel du 10 mars 1998 est abrogé.</p>		

<p><sup>2</sup> Le Conseil communal fixe l'entrée en vigueur du présent règlement.</p>		
<p><b>Art. 125</b> <sup>1</sup> Les procédures administratives ouvertes avant l'entrée en vigueur du présent règlement sont régies jusqu'à leur clôture par l'ancien droit.  <sup>2</sup> L'entrée en vigueur du présent règlement n'a pas d'incidence sur les effets des mesures administratives en cours lors de l'entrée en vigueur du présent règlement.</p>		
<p><b>Art. 126</b> Les conventions de formation passées avant l'entrée en vigueur du nouveau règlement sont régies par l'ancien droit.</p>		
<p><b>Art. 127</b> L'article 81 du présent règlement n'entre en vigueur que le 1<sup>er</sup> janvier 2021. Dans l'intervalle, une gratification d'ancienneté de service, calculée sur le traitement mensuel, est octroyée au personnel selon le barème suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- après 15 et 20 ans de service : 50%</li> <li>- après 25 et 30 ans de service : 75%</li> <li>- après 35 et 40 ans de service : 100%</li> </ul> <p><sup>2</sup> Lorsque les besoins du Service le permettent, le ou la Conseiller-ère communal-e Directeur-trice peut autoriser la conversion partielle ou totale de la gratification en congé.  <sup>3</sup> Cette gratification est aussi accordée au collaborateur ou à la collaboratrice dont les rapports de service cessent pour raison d'âge ou de santé entre la 36<sup>ème</sup> et la 39<sup>ème</sup> année de service ou dès la 41<sup>ème</sup>. Elle se monte, par année entière dépassant celle durant laquelle il ou elle a obtenu la dernière gratification, à 20% du traitement mensuel.</p>		
<p><b>Art. 128</b> L'écoulement du délai de versement du salaire en cas de maladie et d'accident fondé sur</p>		

l'article 39 de l'ancien règlement, qui a commencé avant l'entrée en vigueur du présent règlement, se poursuit après cette entrée en vigueur conformément au nouveau droit (art. 92 du présent règlement).		
<b>Art. 129</b> <sup>1</sup> La limite maximale de 100 heures (art. 74 ss) et les règles de compensation des heures supplémentaires seront applicables pour la première fois au 31 décembre 2020. <sup>2</sup> Toutefois, des conventions de réduction d'heures pourront être passées dans des cas particuliers. Dans tous les cas, le principe de l'alinéa 1 sera applicable à tout le personnel au 31 décembre 2021.		
<b>Art. 130</b> L'écoulement de la prescription, qui a commencé avant l'entrée en vigueur du présent règlement, se poursuit après cette entrée en vigueur.		
<b>Art. 131</b> Le Conseil communal procède à la mise en place de contrats de droit public pour l'ensemble du personnel communal dans un délai de deux ans dès l'entrée en vigueur du présent règlement.	<b>Art. 131</b> Le Conseil communal procède à la mise en place de contrats de droit public pour l'ensemble du personnel communal <b>concerné</b> dans un délai de deux ans dès l'entrée en vigueur du présent règlement. <b>Le CC s'y rallie.</b>	
<b>Art. 132</b> Le présent règlement peut faire l'objet d'une demande de référendum conformément à l'article 52 LCo.		
<b>Titre et considérants</b>		

- La Commission spéciale chargée d'examiner le Règlement du personnel de la Ville de Fribourg a adopté ledit règlement, à l'unanimité des 11 membres présents, avec les amendements qu'elle a déposés, le 27.08.2019.
- La Commission financière a adopté ledit règlement, à l'unanimité des 6 membres présents (sur un effectif de 9), sans amendement, le 16.09.2019.