



Ville de Fribourg

Conseil communal

Message au Conseil général

—
du 24 mai 2022

Modification du Règlement du personnel de la Ville de Fribourg du 30 septembre 2019



N°19
—
2021 - 2026

Table des matières

1. Rappel du contexte	1
2. Commentaire des articles.....	1
3. Incidences financières	7
4. Conclusion	8
5. Zusammenfassung.....	9

MESSAGE DU CONSEIL COMMUNAL

AU CONSEIL GENERAL

du 24 mai 2022

N° 19 - 2021 - 2026 Modification du Règlement du personnel de la Ville de Fribourg du 30 septembre 2019

Monsieur le Président,
Mesdames les Conseillères générales et Messieurs les Conseillers généraux,

Le Conseil communal a l'honneur de vous soumettre le Message n° 19 concernant la modification du Règlement du personnel de la Ville de Fribourg du 30 septembre 2019.

1. Rappel du contexte

Le Règlement du personnel de la Ville de Fribourg (ci-après : RPers) est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2020. Le bilan après deux ans et demi d'utilisation est positif. Ce règlement a permis de fixer les bases d'une gestion du personnel moderne et dans le respect des principes d'égalité et de prévisibilité du droit. Un certain nombre de directives ont également été rédigées par le Service des ressources humaines pour compléter des thématiques particulières, telles que le travail à domicile, sur les services spéciaux ou encore sur la formation professionnelle continue ou initiale.

Lors de la votation populaire du 27 septembre 2020, le peuple suisse s'est prononcé en faveur d'une modification de la loi sur les allocations pour perte de gain. Celle-ci visait l'introduction d'un congé paternité payé de deux semaines. De plus, la loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches a été adoptée le 20 décembre 2019. Ces deux modifications législatives sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et ont un impact direct sur le règlement du personnel.

Une révision partielle était donc nécessaire. L'occasion a également été saisie pour apporter quelques modifications jugées nécessaires après deux ans et demi d'utilisation du RPers.

2. Commentaire des articles

Articles 3 et 5 L'article 3 a subi deux modifications. Premièrement, la référence aux membres du corps enseignant soumis à la législation sur le personnel de l'Etat a été supprimée. En effet, comme cela avait été expliqué dans le Message accompagnant le règlement du personnel, les enseignants des écoles de la Ville sont en principe engagés par la Direction de la formation et des affaires culturelles (DFAC) et la législation sur le personnel de l'Etat leur est applicable. Toutefois, les maîtres de sport sont engagés par la Ville et ont des conditions de travail spécifiques par rapport au reste du personnel, afin de se rapprocher des conditions de travail au sein des établissements scolaires primaires. Cette suppression peut d'ailleurs être lue en parallèle avec l'abrogation de l'article 5 alinéa 2, lequel prévoyait que 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. Pour le surplus, ils bénéficient des mêmes droits et sont soumis aux mêmes devoirs que le reste du personnel.

Bien que ce régime particulier ne soit pas isolé au niveau des communes fribourgeoises, celui-ci va de pair avec un certain nombre de problèmes d'application et une grande opacité. Dans le cadre du projet de rédaction d'un contrat pour tout le personnel, visant également à mener toutes les réflexions nécessaires sur les conditions d'engagement particulières à la Ville, le constat a rapidement été fait que les maitres d'éducation physique et sportive ne pouvaient pas être au bénéfice d'un contrat standard de droit public. Plusieurs options ont été analysées, afin de mettre fin à ce régime particulier. Il a finalement été décidé que ces personnes disposeraient d'un contrat avec la Ville, leur salaire s'inscrivant ainsi dans le système salarial communal, et qu'elles seraient en parallèle soumises à une directive précisant leurs conditions de travail spécifiques et étroitement liées à leur occupation dépendant du calendrier scolaire. Sur la base de ce qui précède, exclure cette catégorie de personnel du RPer ne se justifie plus.

La seconde modification de l'article 3 est purement formelle et pose la base pour la directive interne sur la formation initiale, rédigée par le Service des ressources humaines, et entrée en vigueur le 1^{er} août 2021. Cette directive fixe les droits et obligations de toutes les parties prenantes à la formation des apprenti-e-s à la Ville de Fribourg.

Article 20bis Il s'agit d'un nouvel article comblant une lacune soulevée par le Service des ressources humaines. En effet, les compétences et procédures en cas de changement de taux d'activité n'étaient pas claires, raison pour laquelle l'article 16 sur l'engagement du personnel était appliqué par analogie.

L'alinéa 1 rappelle que la compétence initiale pour un changement de taux d'occupation appartient au Conseil communal, mais que celui-ci peut déléguer cette compétence aux membres du Conseil communal lorsqu'il s'agit de changements de taux temporaires d'une durée de six mois maximum (al. 2). Cette délégation apparaîtra dans le règlement d'application. Comme le précise l'alinéa 3, le changement de taux sera concrétisé dans un nouveau contrat, ou dans un avenant lorsque celui-ci est temporaire.

L'occasion a également été saisie de rappeler, à l'alinéa 4, qu'il n'existe pas de droit à un changement de taux. Même si les demandes sont très souvent acceptées, notamment pour permettre une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle, elles peuvent se retrouver en porte-à-faux avec les besoins organisationnels du Service.

Articles 48, 75 et 84 Ces articles ont subi des modifications terminologiques mineures, afin de corriger les renvois existants. A noter que la directive relative aux services spéciaux était la seule directive édictée par le Service des ressources humaines qui était mentionnée comme une annexe au règlement d'application et non comme une directive en tant que telle.

Article 76 Cet article a été modifié pour combler les lacunes et difficultés d'application constatées depuis l'entrée en vigueur du RPer.

Pour rappel, les heures supplémentaires doivent en principe être compensées tout au long de l'année pour rester dans la marge tolérée, faute de quoi les heures positives dépassant la limite de 100 seront écrêtées en fin d'année. Il se peut toutefois que, en raison du remplacement d'un-e collègue absent-e ou pour terminer la réalisation d'un gros projet, un collaborateur ou une collaboratrice n'arrive pas à compenser ses heures durant l'année civile et atteigne un nombre d'heures supérieur à 100. Il existe alors la possibilité d'adresser une demande motivée, approuvée par le ou la Conseiller-ère communal-e Directeur-trice et préavisée par le Service des ressources humaines, afin de demander le paiement ou le report d'un certain nombre d'heures dépassant les 100 heures autorisées. En cas de report, une convention planifiant la réduction des heures est conclue.

La pratique a démontré que le paiement de 40 heures était systématiquement insuffisant pour certains membres du personnel revêtant beaucoup de responsabilités, et que les plans de reprise des heures étaient très difficiles à suivre. Partant, il a été décidé d'étendre le paiement à 100 heures par année au maximum, le solde étant écrêté.

L'occasion a également été saisie de préciser que les heures supplémentaires ne sont pas assurées auprès de la Caisse de prévoyance. L'article 7 alinéa 2 des Statuts de la CPPVF précise en effet que le salaire déterminant n'est pris en compte que pour les fonctions salariales exercées par l'assuré-e, à l'exclusion des gains accessoires, des gratifications, des indemnités pour travail supplémentaire et de toutes autres prestations ayant un caractère accessoire ou occasionnel, telles qu'allocations familiales, allocations de domicile ou de ménage. Le salaire déterminant est fixé au début de l'année ou au moment de l'admission pour les nouveaux assuré-e-s.

Articles 85 et 86 L'alinéa 2 de l'article 85 a été abrogé, car il n'a pas été utilisé depuis l'entrée en vigueur du règlement et qu'il était très difficile de le concrétiser dans la pratique. En revanche, l'alinéa 1 a été déplacé à l'article 86.

Dans le Message de 2019, il avait été expliqué que cet article reprenait un ancien article du règlement du personnel de 1998 et que deux cas de figure pouvaient être envisagés. Premièrement, il aurait pu s'appliquer pour le remplacement par un collaborateur ou une collaboratrice dans une fonction supérieure à la sienne pour une durée conséquente mais inférieure à trois mois (les remplacements d'une durée supérieure à trois mois donnant droit à l'indemnité de l'article 86 RPer) ou le remplacement pour des tâches impliquant un important changement d'horaire non considérées dans le salaire initial. Toutefois, ces cas de figure ne se sont jamais présentés.

En effet, lorsqu'un remplacement pour une fonction supérieure est mis en place pour une durée inférieure à trois mois ou pour une durée encore inconnue, c'est l'indemnité de remplacement qui a été proposée au Conseil communal sous la forme d'une prise de fonction *ad intérim*. La question des horaires spéciaux ou irréguliers est quant à elle réglée par la directive relative aux services spéciaux.

Article 89 L'occasion a été saisie d'adapter l'alinéa 1. En effet, la Ville ne fournit pas seulement des vêtements, mais tous les équipements de protection individuels. Il s'agit d'équipements inhérents à la personne et à la portée de l'activité. Cela comprend,

en plus des vêtements, les casques, lunettes ou encore chaussures de sécurité. Les équipements sont remis à titre de prêt, uniquement s'ils ne sont pas individualisés, comme les vêtements ou les casques. En revanche, les chaussures ne sont jamais reprises à la fin de l'activité d'un collaborateur ou d'une collaboratrice. A noter que tous ces équipements doivent être changés à intervalles réguliers. Le détail de ces éléments ressort du concept de santé et sécurité au travail.

L'alinéa 2 a été abrogé, pour les mêmes raisons que l'alinéa 2 de l'article 85, à savoir le fait de ne pas avoir été utilisé depuis l'entrée en vigueur du règlement et la difficulté de concrétisation de la liste des tâches et des montants.

Article 103

La lettre f de l'alinéa 1 a été modifiée. Cette adaptation fait suite à l'introduction de l'article 329h CO et la modification de l'article 36 alinéa 3 et 4 LTr consécutives à l'entrée en vigueur de la loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches du 20 décembre 2019. Concrètement, ces articles ont été modifiés comme suit :

- Art. 329h CO : « *Le travailleur a droit à un congé payé pour la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire atteint dans sa santé; le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge, mais ne doit pas dépasser trois jours par cas et dix jours par an au total* ».
- Art. 36 al. 3 et 4 LTr : « ³ *L'employeur doit, sur présentation d'un certificat médical, accorder aux travailleurs un congé pour la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire atteint dans sa santé; le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge mais ne doit pas dépasser trois jours par cas.*
⁴ *En dehors de la prise en charge des enfants, le congé ne doit pas dépasser dix jours par an* ».

A noter que la législation fédérale entend par proches les parents en ligne directe ascendante ou descendante, les frères et sœurs, le ou la conjoint-e, les beaux-parents, ainsi que le ou la partenaire qui fait ménage commun avec le collaborateur ou la collaboratrice depuis au moins cinq ans de manière ininterrompue (FF 2019 3969 s.).

Même si les collectivités publiques ne sont en principe pas soumises à la loi sur le travail, sauf pour les aspects relatifs à la protection des travailleurs, l'Etat de Fribourg a adapté sa réglementation pour prévoir un congé allant jusqu'à 5 jours par an et par enfant en cas de maladie ou d'accident, et un congé similaire à celui de l'article 329h alinéa 1 CO pour les membres de la famille.

Afin de s'aligner sur le droit fédéral, le choix a été fait d'adapter l'article 103 alinéa 1 lettre f pour que le congé pour premiers soins et organisation des soins ultérieurs à donner à un membre de la famille malade ou victime d'un accident passe de 5 jours par année à 3 jours par cas et 10 jours par an maximum. En revanche, il est proposé de définir les membres de la famille de la même manière pour cet article et pour l'article 108 alinéa 2 RPer, à savoir le ou la conjoint-e, le ou la partenaire enregistré-e, le ou la concubin-e, le père et la mère, le frère et la sœur. L'article 103 s'appliquera en outre en cas de maladie ou d'accident des enfants. Cet élément sera précisé dans le règlement d'application, respectivement la directive sur la comptabilisation des congés.

A noter que, comme cela sera exposé dans le commentaire de l'article 108, le congé pour proche-aidant en cas d'atteinte grave et durable d'un membre de la famille pourrait s'appliquer en plus de cette disposition, ceci en fonction de la situation à laquelle est confronté un collaborateur ou une collaboratrice.

Article 105

Depuis le 1^{er} janvier 2021, les articles 16i à 16m de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain (LAPG; RS 834.1) prévoient le financement d'un congé paternité jusqu'à deux semaines, par le biais d'allocations pour perte de gain (APG), au même titre que le congé maternité. Cette loi est directement applicable à tout employeur, qu'il soit privé ou public.

Les conditions pour obtenir ces allocations sont au nombre de trois :

- 1) être le père légal de l'enfant au moment de la naissance ou le devenir au cours des six mois qui suivent la naissance;
- 2) prendre le congé dans les six mois dès la naissance;
- 3) avoir été assuré obligatoirement au sens de la LAVS pendant les neuf mois précédant la naissance et avoir, durant cette période, exercé une activité lucrative durant au moins cinq mois.

Si les conditions ci-dessus sont remplies, 14 indemnités journalières sont versées, à hauteur de 80% du salaire fixé par la LAPG, mais avec un plafond maximal de 196 francs par jour.

Sur la base de ce qui précède, l'article 329g CO a été introduit, avec la teneur suivante :

« ¹ En cas de paternité, le travailleur a droit à un congé de deux semaines s'il est le père légal au moment de la naissance de l'enfant ou s'il le devient au cours des six mois qui suivent.

² Le congé de paternité doit être pris dans les six mois qui suivent la naissance de l'enfant.

³ Il peut être pris sous la forme de semaines ou de journées ».

L'Etat de Fribourg a également adapté sa loi sur le personnel, afin d'adapter le congé paternité de 5 à 15 jours ouvrables.

L'article 105, tel qu'adopté en 2019, va largement plus loin que le droit fédéral puisqu'il permet aux pères de bénéficier d'un congé de trente jours, qu'il peut prendre de manière flexible. Afin de pouvoir percevoir la rétrocession des allocations par la caisse de compensation, il a toutefois dû subir deux modifications mineures, à savoir :

- 10 jours doivent obligatoirement être pris dans les six premiers mois de vie de l'enfant;
- la possibilité de prendre des demi-journées est abandonnée, celle-ci n'étant pas compatible avec le système de la LAPG, et étant de toute manière peu plébiscitée par les pères et peu appréciée d'un point de vue organisationnel.

A noter que ces modifications doivent entrer en vigueur rétroactivement au 1^{er} janvier 2021 et que, comme pour les vacances, les jours de congé doivent être fixés en accord avec l'employeur.

Article 107bis et 108 Depuis le 1^{er} juillet 2021, une allocation fédérale sera versée durant un maximum de 98 jours, à prendre dans un délai-cadre de 18 mois, pour les parents qui prennent en charge un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident, conformément aux nouveaux articles 16n à 16s LAPG, également introduits dans le cadre de l'entrée en vigueur de la loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches du 20 décembre 2019. Tout comme pour le congé paternité, cette loi est directement applicable.

Sur la base de ce qui précède, l'article 329i CO a été introduit, avec la teneur suivante :

«¹ Si le travailleur a droit à une allocation de prise en charge au sens des art. 16i à 16m LAPG parce que son enfant est gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident, il a droit à un congé de prise en charge de 14 semaines au plus.

² Le congé de prise en charge doit être pris dans un délai-cadre de 18 mois. Le délai-cadre commence à courir le jour pour lequel la première indemnité journalière est versée.

³ Si les deux parents travaillent, chacun a droit à un congé de prise en charge de 7 semaines au plus. Ils peuvent convenir de se partager le congé de manière différente.

⁴ Le congé peut être pris en une fois ou sous la forme de journées.

⁵ L'employeur est informé sans délai des modalités selon lesquelles le congé est pris et de tout changement.

L'Etat de Fribourg a également adapté son règlement sur le personnel, en introduisant un nouvel article 67a RPers qui prévoit un congé maximal de 14 semaines pour un collaborateur ou une collaboratrice dont l'enfant est gravement atteint dans sa santé.

Pour rappel, l'actuel article 108 RPers prévoyait que « *Le Conseil communal introduit un congé pour proche-aidant. Il en fixe les modalités dans le règlement d'application* ». L'article 44 RARPers concrétisait cette possibilité par l'introduction d'un congé pour les membres du personnel devant fournir, de façon régulière ou permanente, de l'aide ou des soins à un-e proche atteint-e gravement ou durablement dans sa santé et dépendant de leur assistance. Ce congé s'appliquait pour le ou la conjoint-e, le ou la partenaire enregistré-e, le ou la concubin-e, les enfants, les parents, ainsi que les frères et sœurs. Il était d'une durée de 12 jours par année, respectivement 20 jours si la personne concernée était l'enfant du collaborateur ou de la collaboratrice.

Ce système, tel qu'il ressortait de l'article 108 RPers, a dû être modifié. Sur cette base, un nouvel article consacré exclusivement aux enfants des membres du personnel a été édicté (art. 107bis). Cet article reprend les principales conditions des articles 16n à 16s LAPG. En revanche, même si l'allocation versée correspond à 80% du salaire du collaborateur ou de la collaboratrice, la Ville de Fribourg garantira le salaire à 100%. En plus de l'article 107bis, l'article 108 a été modifié, et les conditions qui figuraient jusqu'alors dans le règlement d'application ont été transposées dans le règlement du personnel. Seule la définition des proches demeure dans le règlement d'application.

A noter que ces modifications doivent entrer en vigueur rétroactivement au 1^{er} juillet 2021.

3. Incidences financières

Certaines dispositions modifiées permettront une économie pour la Ville de Fribourg. Pour d'autres en revanche, une charge sera probablement constatée, bien que difficile à chiffrer. Concernant les modifications des congés prévus par le règlement, les constats suivants peuvent être faits :

- *Congé pour prodiguer les premiers soins et organiser les soins ultérieurs à un membre de la famille malade ou victime d'un accident* (art. 103 RPers) : 110 personnes ont bénéficié de ce congé entre l'entrée en vigueur du règlement et le 30 avril 2022, ce qui correspond à un total de 258 jours sur toute cette période, soit une moyenne annuelle de 110 jours. Il se peut que la modification de cet article engendre des coûts, puisque le nombre de jours double, mais il est impossible de chiffrer ces coûts. De plus, comme on peut le voir dans les statistiques, la majorité des 110 personnes ayant fait usage de ce congé n'a pas utilisé le quota de cinq jours;
- *Congé paternité* (art. 105 RPers) : 17 personnes ont bénéficié de ce congé entre l'entrée en vigueur du règlement et le 30 avril 2022, ce qui correspond à un total de 510 jours. La modification de la LAPG permettra à la Ville de faire des économies, puisqu'elle pourra récupérer les allocations pour dix jours de ce congé à hauteur de 80% du salaire assuré avec un plafond maximal de 196 francs par jour. En l'espèce, depuis le 1^{er} janvier 2021, les montants suivants ont été rétrocédés :
 - o 2021 : 21'526.40.-- (APG) et 1'356.35.-- (remboursement de la part assurances sociales);
 - o 2022 (état au 30 avril) : 7'459.20.-- (APG) et 477.40.-- (remboursement de la part assurances sociales).
- *Congé pour prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé* (art. 107bis) : trois personnes ont bénéficié du congé prévu par l'article 108 RPers pour leur enfant, entre l'entrée en vigueur du règlement et le 30 avril 2022. Il s'agissait d'un congé de 20 jours payé à 100% par la Ville de Fribourg. Au vu de la modification de la LAPG, ce congé a été calqué sur le droit aux allocations et est désormais de maximum 14 semaines. De manière schématique, cette mesure ne devrait pas occasionner de coûts supplémentaires, puisque la Ville passe d'un congé de 20 jours payé à 100%, à un congé de 98 jours payé à 20% (80% étant pris en charge par la Caisse de compensation);
- *Congé pour proche-aidant* (art. 108 RPers) : deux personnes ont bénéficié du congé prévu par l'article 108 RPers pour un proche autre qu'un enfant, entre l'entrée en vigueur du règlement et le 30 avril 2022. Cette modification n'engendrera pas de coûts supplémentaires, puisqu'elle consiste uniquement à intégrer au règlement du personnel la disposition qui figurait jusqu'alors dans le règlement d'application.

Les impacts financiers de la modification des articles 3 et 5, rendant le règlement du personnel applicable aux maîtres d'éducation physique et sportive, sont difficiles à appréhender. L'impact financier sera notamment lié aux nouvelles classes de salaires et à la progression dans le système salarial de la Ville, aux indemnités de résidence versées par la Ville (cette indemnité ne leur est actuellement pas versée) ou encore au fait que les congés spéciaux seront désormais ceux de la Ville. Pour rappel, la Ville de Fribourg engage actuellement 26 maîtres d'éducation physique, dont trois temporaires.

La modification de l'article 76 RPers ne devrait pas avoir de conséquences financières, puisqu'il était justement impossible dans certaines situations de respecter la limite de 40 heures. Pour information, depuis l'entrée en vigueur du RPers, les demandes de paiement d'heures suivantes ont été acceptées :

- 2020 : 31 demandes, équivalant à 1282.5 heures, dont 12 pour un nombre d'heures égal ou supérieur à 40 heures;
- 2021 : 22 demandes, équivalant à 1162.67 heures, dont 9 pour un nombre d'heures égal ou supérieur à 40 heures.

Pour le surplus, l'introduction de l'article 20bis, la modification des articles 45, 78 et 84, de même que celle des articles 85 et 86 ainsi que 89 n'ont aucune incidence financière.

4. Conclusion

Le Conseil communal propose au Conseil général d'adopter la modification du Règlement du personnel de la Ville de Fribourg du 30 septembre 2019.

Veillez agréer, Madame la Présidente, Mesdames les Conseillères générales et Messieurs les Conseillers généraux, l'expression de nos salutations les meilleures.

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL DE LA VILLE DE FRIBOURG

Le Syndic :



Thierry Steiert



Le Secrétaire de Ville :



David Stulz

Annexe : - Tableau comparatif des articles modifiés

5. Zusammenfassung

Der Kontext

Das Personalreglement der Stadt Freiburg (nachfolgend: PersR) ist am 1. Januar 2020 in Kraft getreten. Die Bilanz nach zweieinhalb Jahren fällt positiv aus. Mit diesem Reglement wurden die Grundlagen für ein modernes Personalmanagement unter Einhaltung der Grundsätze der Gleichheit und der rechtlichen Vorhersehbarkeit festgelegt. Eine gewisse Anzahl von Richtlinien wurden ebenfalls vom Personalamt ausgearbeitet, um bestimmte Themen zu vervollständigen, wie beispielsweise die Heimarbeit, die Sonderdienste oder auch die berufliche Weiter- oder Grundausbildung.

Anlässlich der Volksabstimmung vom 27. September 2020 hat sich das Schweizer Stimmvolk für eine Änderung des Erwerbersatzgesetzes ausgesprochen. Diese strebte die Einführung eines zweiwöchigen bezahlten Vaterschaftsurlaubes an. Ferner wurde am 20. Dezember 2019 das Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung verabschiedet. Diese beiden Gesetzesänderungen sind am 1. Januar 2021 in Kraft getreten und haben eine unmittelbare Auswirkung auf das Personalreglement.

Es wurde deshalb eine Teilrevision erforderlich. Auch wurde die Gelegenheit genutzt, um nach zweieinhalbjähriger Anwendung des PersR einige als notwendig erachtete Änderungen vorzunehmen.

Kommentar zu den einzelnen Artikeln

Artikel 3 und 5 Der Artikel 3 erfuhr zwei Änderungen. Erstens wurde der Verweis auf die Mitglieder des Lehrkörpers, die der Gesetzgebung über das Staatspersonal unterliegen, gestrichen. Wie dies in der Botschaft zum Personalreglement erläutert worden war, werden die Lehrkräfte an den städtischen Schulen grundsätzlich von der Direktion für Bildung und kulturelle Angelegenheiten (BKAD) angestellt und unterliegen der Gesetzgebung über das Staatspersonal. Die Sportlehrer werden indessen von der Stadt angestellt und haben im Vergleich zum übrigen Personal besondere Arbeitsbedingungen, um sich jenen in den Primarschulen anzunähern. Diese Streichung kann übrigens im Zusammenhang mit der Aufhebung von Artikel 5 Absatz 2 gelesen werden.

Obwohl diese Sonderregelung auf der Ebene der Freiburger Gemeinden kein Einzelfall ist, geht sie mit einer Reihe von Anwendungsproblemen und einer grossen Intransparenz einher. Im Rahmen des Vorhabens, einen Vertrag für das gesamte Personal auszuarbeiten, wurde schliesslich beschlossen, dass diese Personen über einen Vertrag mit der Stadt verfügen würden und ihr Lohn somit in das Lohnsystem der Stadt eingebunden sein würde. Gleichzeitig werden sie einer Richtlinie unterstellt, die ihre spezifischen Arbeitsbedingungen festlegt. Auf der Grundlage dieser Ausführungen ist es nicht mehr gerechtfertigt, diese Personalkategorie vom PersR auszunehmen.

Die zweite Änderung von Artikel 3 ist rein formeller Art und legt die Grundlage für die interne Richtlinie über die Grundausbildung, die vom Personalamt verfasst wurde und am 1. August 2021 in Kraft getreten ist.

Artikel 20bis Es handelt sich um einen neuen Artikel, der eine vom Personalamt hervorgehobene Lücke schliesst. In der Tat waren die Zuständigkeiten und Verfahren bei einer

Änderung des Beschäftigungsgrades unklar. Aus diesem Grund wurde Artikel 16 über die Anstellung des Personals in Analogie angewendet.

Ausserdem wurde die Gelegenheit genutzt, um in Absatz 4 darauf hinzuweisen, dass es keinen Anspruch auf eine Änderung des Beschäftigungsgrades gibt, selbst wenn solche Gesuche sehr häufig angenommen werden.

Artikel 48, 75 und 84 In diesen Artikeln wurden geringfügige terminologische Änderungen vorgenommen, um bestehende Querverweise zu korrigieren.

Artikel 76 Dieser Artikel wurde geändert, um die seit dem Inkrafttreten des PersR festgestellten Lücken und Anwendungsschwierigkeiten zu beheben.

Zur Erinnerung: Überstunden müssen grundsätzlich während des ganzen Jahres kompensiert werden, um innerhalb des tolerierten Spielraums zu bleiben. Andernfalls werden die positiven Stunden, welche die Grenze von 100 überschreiten, am Ende des Jahres gestrichen. Es besteht indessen die Möglichkeit, ein begründetes Gesuch zu stellen, das vom zuständigen Gemeinderat oder der zuständigen Gemeinderätin genehmigt und vom Personalamt vorgeprüft worden ist, um die Auszahlung oder den Übertrag einer gewissen Anzahl von Stunden zu beantragen, die über die erlaubten 100 Stunden hinausgehen. Im Fall eines Übertrags wird eine Vereinbarung zur Planung der Stundenreduktion getroffen.

In der Praxis hat sich gezeigt, dass die Bezahlung von 40 Stunden für einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine grosse Verantwortung innehaben, systematisch unzureichend war, und dass sich die Befolgung der Pläne für die Stundenreduktion sehr schwierig gestaltete. Es wurde daher beschlossen, die Bezahlung auf bis zu 100 Stunden pro Jahr auszudehnen und den Restbetrag der Stunden zu streichen.

Bei dieser Gelegenheit wurde ebenfalls klargestellt, dass die Überstunden gemäss Artikel 7 Absatz 2 der Statuten nicht bei der Pensionskasse des Personals der Stadt Freiburg versichert sind.

Artikel 85 und 86 Absatz 2 von Artikel 85 wurde aufgehoben, da er seit Inkrafttreten des Reglements nicht angewendet worden ist, und es sehr schwierig war, ihn in der Praxis umzusetzen. Hingegen wurde der Absatz 1 in Artikel 86 verschoben.

In der Botschaft von 2019 war erläutert worden, dass zwei Fälle denkbar gewesen wären. Erstens hätte der Absatz für die Vertretung in einer höheren Funktion während einer erheblichen Dauer, jedoch während weniger als drei Monaten, angewendet werden können (Vertretungen mit einer Dauer von über drei Monaten geben Anrecht auf die Entschädigung nach Artikel 86 PersR). Er hätte auch bei der Vertretung für Aufgaben angewendet werden können, die eine erhebliche Änderung der Arbeitszeit mit sich bringen, welche im ursprünglichen Lohn nicht berücksichtigt wurde. Diese Fälle sind indessen nie eingetreten.

Denn wird eine Vertretung für eine höhere Funktion für weniger als drei Monate oder für eine noch unbekannte Dauer eingerichtet, wird dem Gemeinderat die Vertretungszulage in Form einer Funktionsübernahme *ad interim* vorgeschlagen. Die Frage der besonderen oder unregelmässigen Arbeitszeiten ist in der Richtlinie über die Sonderdienste geregelt.

Artikel 89 Die Gelegenheit wurde genutzt, um Absatz 1 anzupassen. Die Stadt stellt nämlich nicht nur Kleidung, sondern die gesamte persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung. Es handelt sich um Ausrüstungsgegenstände, die der Person und der Tätigkeit zugehörig sind. Das sind, neben der Kleidung, Helme, Brillen oder auch Sicherheitsschuhe.

Absatz 2 wurde gestrichen, da er seit dem Inkrafttreten des Reglements nicht verwendet wurde, und es schwierig ist, die Liste der Aufgaben und der Beträge zu konkretisieren.

Artikel 103 Buchstabe f von Absatz 1 wurde geändert. Diese Anpassung erfolgt aufgrund der Einführung von Artikel 329h OR und der Änderung von Artikel 36 Absätze 3 und 4 ArG infolge des Inkrafttretens des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung vom 20. Dezember 2019.

Auch wenn die öffentlichen Körperschaften grundsätzlich nicht dem Arbeitsgesetz unterstellt sind – ausser hinsichtlich der Aspekte des Arbeitnehmerschutzes –, hat der Staat Freiburg seine Regelung angepasst, um bei Krankheit oder Unfall einen Urlaub von bis zu 5 Tagen pro Jahr und pro Kind sowie einen Urlaub ähnlich wie in Artikel 329h Absatz 1 OR für die Familienangehörigen vorzusehen.

Um sich dem Bundesrecht anzugleichen, wurde beschlossen, Artikel 103 Absatz 1 Buchstabe f anzupassen, damit der Urlaub für die erste Pflege und die Organisation der weiteren Pflege eines kranken oder verunfallten Familienmitgliedes von 5 Tagen pro Jahr auf 3 Tage pro Fall und höchstens 10 Tage pro Jahr erhöht wird. Dafür wird vorgeschlagen, die Familienangehörigen für diesen Artikel und für Artikel 108 Absatz 2 PersR auf dieselbe Weise zu definieren, das heisst: Ehepartner, eingetragene Partnerinnen und Partner, Lebensgefährten, Vater und Mutter sowie Bruder und Schwester. Artikel 103 wird zusätzlich bei Krankheit oder Unfall der Kinder gelten. Dieses Element wird im Ausführungsreglement beziehungsweise der Richtlinie über die Anrechnung von Urlaub näher erläutert werden.

Artikel 105 Seit dem 1. Januar 2021 sehen die Artikel 16i bis 16m des Bundesgesetzes über den Erwerbssersatz (EOG; SR 834.1) die Finanzierung eines Vaterschaftsurlaubs von bis zu zwei Wochen über die Erwerbssersatzordnung (EO) vor, die dem Mutterschaftsurlaub gleichgestellt ist. Dieses Gesetz ist für jeden Arbeitgeber, ob privat oder öffentlich, direkt anwendbar. Sind die Bedingungen der Artikel 16i ff. erfüllt, werden 14 Taggelder ausbezahlt, die 80% des EOG-Lohns betragen, jedoch eine Höchstgrenze von 196 Franken pro Tag aufweisen.

Auf der Grundlage der obigen Ausführungen wurde Artikel 329g OR eingeführt. Der Staat Freiburg hat sein Personalgesetz ebenfalls angepasst, um den Vaterschaftsurlaub von 5 auf 15 Werktage anzupassen.

Der Artikel 105, wie er 2019 verabschiedet worden ist, geht weit über das Bundesrecht hinaus, da er Vätern die Möglichkeit gibt, auf flexible Weise einen Urlaub von 30 Tagen zu beziehen. Um die Rückvergütung der Zulagen durch die Ausgleichskasse beziehen zu können, mussten am Artikel zwei kleine Änderungen vorgenommen werden. Nämlich:

- 10 Tage müssen zwingend in den sechs ersten Lebensmonaten des Kindes bezogen werden;
- Die Möglichkeit, Halbtage zu beziehen, wird aufgegeben, da dies nicht mit dem EOG-System vereinbar ist und von den Vätern ohnehin kaum erwünscht wird sowie in organisatorischer Hinsicht wenig beliebt ist.

Zu beachten ist, dass diese Änderungen rückwirkend zum 1. Januar 2021 in Kraft treten sollen und dass, wie bei den Ferien, die freien Tage in Absprache mit dem Arbeitgeber festgelegt werden müssen.

Artikel 107bis und 108 Seit dem 1. Juli 2021 wird während maximal 98 Tagen, die innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen sind, ein Bundesbeitrag an Eltern ausgerichtet, die ein Kind betreuen, das aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalls gesundheitlich schwer geschädigt ist. Dieser Anspruch wird in den neuen Artikeln 16n bis 16s EOG konkretisiert, die ebenfalls im Rahmen des Inkrafttretens des Bundesgesetzes über die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung vom 20. Dezember 2019 eingeführt wurden. Wie beim Vaterschaftsurlaub ist auch dieses Gesetz direkt anwendbar.

Auf der Grundlage der obigen Ausführungen wurde Artikel 329i OR eingeführt. Der Staat Freiburg hat sein Personalreglement ebenfalls angepasst, indem er einen neuen Artikel 67a StPR eingeführt hat.

Zur Erinnerung: Die derzeitigen Artikel 108 PersR und 44 des Ausführungsreglements führten einen Urlaub für pflegende Angehörige ein. Dieser Artikel musste geändert werden, und es wurde ein neuer Artikel erlassen (Art. 107bis), der ausschliesslich den Kindern der Personalmitglieder gewidmet ist. Er übernimmt die wichtigsten Bedingungen der Artikel 16n bis 16s EOG. Hingegen wird die Stadt den Lohn zu 100% garantieren, selbst wenn die der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ausbezahlte Zulage 80% des Lohns entspricht. Zusätzlich zu Artikel 107bis wurde auch Artikel 108 geändert, und die Bedingungen, die bisher im Ausführungsreglement figurierten, sind in das Personalreglement übertragen worden. Einzig die Definition der Angehörigen verbleibt im Ausführungsreglement.

Es ist zu beachten, dass diese Änderungen rückwirkend auf den 1. Juli 2021 in Kraft treten müssen.

Finanzielle Auswirkungen

Hinsichtlich der Änderungen der Urlaube, die das Reglement vorsieht, können die folgenden Feststellungen gemacht werden:

- *Urlaub, um einem kranken oder verunfallten Familienmitglied erste Hilfe zu leisten und die weitere Pflege zu organisieren* (Art. 103 PersR) : 110 Personen haben zwischen dem Inkrafttreten des Reglements und dem 30. April 2022 diesen Urlaub in Anspruch genommen, was 258 Tagen für diesen gesamten Zeitraum oder einem jährlichen Durchschnitt von 110 Tagen entspricht. Es ist möglich, dass die Änderung dieses Artikels Kosten verursacht, da sich die Anzahl Tage verdoppelt; es ist indessen nicht möglich, diese Kosten zu beziffern. Zudem hat die Mehrheit der 110 Personen, die von diesem Urlaub Gebrauch gemacht haben, das Kontingent von fünf Tagen nicht ausgeschöpft;

- *Vaterschaftsurlaub* (Art. 105 PersR) : 17 Personen haben zwischen dem Inkrafttreten des Reglements und dem 30. April 2022 diesen Urlaub in Anspruch genommen, was 510 Tagen entspricht. Die Änderung des EOG wird der Stadt Einsparungen ermöglichen, da sie die Entschädigungen für zehn Tage dieses Urlaubs zu 80% des versicherten Lohns mit einer Obergrenze von 196 Franken pro Tag zurückfordern kann. Im vorliegenden Fall wurden seit dem 1. Januar 2021 die folgenden Beträge rückerstattet:
 - o 2021 : 21'526.40.-- (EO) und 1'356.35.-- (Rückerstattung des Sozialversicherungsanteils);
 - o 2022 (Stand 30. April) : 7'459.20.-- (EO) und 477.40.-- (Rückerstattung des Sozialversicherungsanteils).

- *Urlaub für die Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes* (Art. 107bis) : Drei Personen haben zwischen dem Inkrafttreten des Reglements und dem 30. April 2022 den in Artikel 108 PersR vorgesehenen Urlaub für ihr Kind in Anspruch genommen. Es handelte sich um einen Urlaub von 20 Tagen, der zu 100% von der Stadt Freiburg bezahlt wurde. Schematisch betrachtet sollte diese Massnahme nicht zusätzliche Kosten verursachen, da die Stadt von einem zu 100% bezahlten Urlaub von 20 Tagen zu einem Urlaub von 98 Tagen übergeht, der zu 20% bezahlt wird (für 80% kommt die Ausgleichskasse auf);

- *Urlaub für betreuende Angehörige* (Art. 108 PersR) : Zwei Personen haben zwischen dem Inkrafttreten des Reglements und dem 30. April 2022 den in Artikel 108 PersR vorgesehenen Urlaub für einen nahen Angehörigen, der kein Kind ist, in Anspruch genommen. Diese Änderung wird keine Zusatzkosten verursachen, denn sie besteht einzig darin, die Bestimmung des Ausführungsreglements in das Personalreglement aufzunehmen.

Die finanziellen Auswirkungen der Änderung der Artikel 3 und 5 sind schwer abzuschätzen. Zusammenhängen werden diese Auswirkungen insbesondere mit den neuen Lohnklassen und der Progression im Lohnsystem der Stadt, mit den von der Stadt bezahlten Ortszuschlägen (diese Zulage wird derzeit nicht ausgerichtet) oder auch mit der Tatsache, dass die Sonderurlaube künftig denjenigen der Stadt entsprechen. Es sei daran erinnert, dass die Stadt Freiburg derzeit 26 Sportlehrer beschäftigt, wovon drei in befristeter Anstellung.

Die Änderung von Artikel 76 PersR sollte keine finanziellen Auswirkungen haben, da es in bestimmten Situationen unmöglich war, die 40-Stunden-Limite einzuhalten. Zu Information: Seit Inkrafttreten des PersR wurden die folgenden Gesuche um Auszahlung von Stunden bewilligt:

- 2020 : 31 Gesuche, die 1282.5 Stunden entsprechen, worunter 12 Gesuche für eine Stundenzahl von 40 oder mehr;
- 2021 : 22 Gesuche, die 1162.67 entsprechen, worunter 9 für eine Stundenzahl von 40 oder mehr.

Was das Übrige betrifft, so haben die Einführung des Artikels 20bis, die Änderung der Artikel 45, 78 und 84 sowie jene der Artikel 85, 86 und 89 keinerlei finanzielle Auswirkung.

	Règlement 2019	Règlement modifié
b) Exceptions en général	<p>Art. 3 Le présent règlement n'est pas applicable aux personnes suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - les membres du Conseil communal; - 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; - les membres du corps enseignant qui sont soumis à la législation sur le personnel de l'Etat; - le personnel des institutions bourgeoises; - les apprenti-e-s qui sont soumis-es aux dispositions fédérales et cantonales sur la formation professionnelle. 	<p>Art. 3 Le présent règlement n'est pas applicable aux personnes suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - les membres du Conseil communal; - 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; - le personnel des institutions bourgeoises; - les apprenti-e-s qui sont soumis-e-s aux dispositions fédérales et cantonales sur la formation professionnelle ainsi qu'à la directive interne sur la formation initiale.
Droit réservé	<p>Art. 5¹ Sont réservées les dispositions spéciales concernant:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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-pompier. <p>² 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>³ 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>⁴ 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). Subsidièrement, le code des obligations</p>	<p>Art. 5¹ Sont réservées les dispositions spéciales concernant:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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-pompier. <p>² <i>Abrogé.</i></p> <p>³ 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>⁴ 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). Subsidièrement, le code des obligations s'applique à titre de droit communal supplétif pour les points non réglés par le droit cantonal.</p>

	s'applique à titre de droit communal supplétif pour les points non réglés par le droit cantonal.	
Changement du taux d'activité	Nouveau	<p>Art. 20bis¹ Le changement de taux du personnel relève de la compétence du Conseil communal.</p> <p>² Toutefois, la compétence pour un changement de taux temporaire d'une durée de six mois maximum peut être déléguée dans le règlement d'application.</p> <p>³ Le changement de taux fait l'objet d'un nouveau contrat ou d'un avenant, lorsqu'il est temporaire.</p> <p>⁴ Il n'existe pas de droit à un changement de taux d'activité.</p>
Heures supplémentaires et services spéciaux	<p>Art. 48¹ 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>² 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>³ 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.</p>	<p>Art. 48¹ 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>² 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>³ 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 la directive y relative.</p>
Principes de compensation	<p>Art. 75¹ La compensation des heures supplémentaires se fait à raison d'une heure de congé pour une heure supplémentaire de travail.</p> <p>² Les heures supplémentaires effectuées sur ordre du ou de la supérieur-e hiérarchique ou en accord avec celui-ci ou celle-ci</p>	<p>Art. 75¹ La compensation des heures supplémentaires se fait à raison d'une heure de congé pour une heure supplémentaire de travail.</p> <p>² Les heures supplémentaires effectuées sur ordre du ou de la supérieur-e hiérarchique ou en accord avec celui-ci ou celle-ci</p>

	<p>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>³ 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>la nuit, le week-end et les jours fériés donnent droit, en outre, à une majoration en temps fixée dans la directive relative aux services spéciaux.</p> <p>³ 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>
Compensation du solde positif	<p>Art. 76 ¹ 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>² 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.</p>	<p>Art. 76 ¹ 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 100. Ces heures ne sont pas assurées auprès de la caisse de prévoyance.⁵</p> <p>² 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.</p>
Indemnité pour services spéciaux	<p>Art. 84 Le personnel effectuant des services spéciaux, notamment des services de piquet, a droit aux indemnités fixées dans le règlement d'application.</p>	<p>Art. 84 Le personnel effectuant des services spéciaux, notamment des services de piquet, a droit aux indemnités fixées dans la directive y relative.</p>
Indemnité pour tâches particulières	<p>Art. 85 ¹ 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><i>Abrogé</i></p>

	<p>² 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>	
Indemnité de remplacement	<p>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.</p>	<p>Art. 86⁶ ¹ 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>² 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.</p>
<p>Vêtements de travail</p> <p>Nouveau : Equipements de protection individuels</p>	<p>Art. 89 ¹ 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>² Le Conseil communal peut fixer des principes relatifs à l'octroi d'autres prestations.</p>	<p>Art. 89 ¹ La Commune fournit gratuitement les équipements de protection individuels nécessaires à l'exécution de travaux spéciaux et salissants.</p> <p>² <i>abrogé</i></p>
Congé spéciaux	<p>Art. 103 ¹ Un congé payé est accordé au personnel dans les cas suivants :</p> <p>(...)</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>Art. 103 ¹ Un congé payé est accordé au personnel dans les cas suivants :</p> <p>(...)</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 3 jours par cas et 10 jours par année au maximum;</p>

	<p>Art. 105 ¹ En cas de naissance d'un enfant, le collaborateur bénéficie d'un congé paternité de 30 jours, calculé au prorata du taux d'activité.</p> <p>² Ce congé doit être pris dans l'année qui suit la naissance.</p> <p>³ 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>Art. 105 ¹ En cas de naissance d'un enfant, le collaborateur bénéficie d'un congé paternité de 30 jours, calculé au prorata du taux d'activité.</p> <p>² Dix jours doivent être pris dans les six premiers mois de vie de l'enfant. Le solde peut être pris dans l'année qui suit la naissance.</p> <p>³ Le congé peut être pris en une fois ou être fractionné. Il peut être pris de manière flexible, à raison d'une ou plusieurs journées hebdomadaires.</p>
	<p>Nouveau</p>	<p>Art. 107bis ¹ Les membres du personnel dont l'enfant mineur est gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident ont droit à un congé pour prendre en charge leur enfant.</p> <p>² L'enfant est réputé gravement atteint dans sa santé :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) s'il a subi un changement majeur de son état physique ou psychique; b) si l'évolution ou l'issue de ce changement est difficilement prévisible ou qu'il faut s'attendre à ce qu'il conduise à une atteinte durable ou croissante à l'état de santé ou au décès; c) si l'enfant présente un besoin accru de prise en charge de la part d'un des parents, et; d) si au moins un des deux parents doit interrompre son activité lucrative pour s'occuper de l'enfant. <p>³ Le congé est d'une durée de 14 semaines au plus. Si les deux parents travaillent, le congé est de sept semaines, à moins qu'ils n'aient convenu de se le partager différemment.</p>

		<p>⁴ Le congé doit être pris dans un délai-cadre de 18 mois. Il peut être pris en une fois ou de manière fractionnée, sous forme de semaines ou de journées.</p> <p>⁵ Chaque cas de maladie ou d'accident ne donne droit qu'à une allocation.</p>
Congé pour proche aidant	<p>Art. 108 Le Conseil communal introduit un congé pour proche aidant. Il en fixe les modalités dans le règlement d'application</p>	<p>Art. 108 ¹ Les membres du personnel devant fournir, de façon régulière ou permanente, de l'aide ou des soins à un membre de la famille atteint-e gravement ou durablement dans sa santé et dépendant de leur assistance peuvent bénéficier d'un congé pour proche aidant.</p> <p>² Par proche, on entend le ou la conjoint-e, le ou la partenaire enregistré-e, le ou la concubin-e, le père, la mère, le frère et la sœur des membres du personnel</p> <p>³ Ce congé est d'une durée maximale de 12 jours par année et est accordé au prorata du taux d'activité</p>

LE CONSEIL GENERAL DE LA VILLE DE FRIBOURG

Vu

- ☛ la Loi sur les communes du 25 septembre 1980 (LCo; RSF 140.1) et son Règlement d'exécution du 28 décembre 1981 (RELCO; RSF 140.11);
- ☛ le Message n° 19 du Conseil communal du 24 mai 2022;
- ☛ le Rapport de la Commission financière,

arrête :

Article premier

Le Règlement du personnel de la Ville de Fribourg est modifié comme suit :

Art. 3

Le présent règlement n'est pas applicable aux personnes suivantes :

- *les membres du Conseil communal;*
- *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;*
- *abrogé;*
- *le personnel des institutions bourgeoises;*
- *les apprenti-e-s qui sont soumis-e-s aux dispositions fédérales et cantonales sur la formation professionnelle ainsi qu'à la directive interne sur la formation initiale.*

Art. 5 al. 2

Abrogé

Art. 20bis (nouveau)

¹ *Le changement de taux du personnel relève de la compétence du Conseil communal.*

² *Toutefois, la compétence pour un changement de taux temporaire d'une durée de six mois maximum peut être déléguée dans le règlement d'application.*

³ *Le changement de taux fait l'objet d'un nouveau contrat ou d'un avenant, lorsqu'il est temporaire.*

⁴ *Il n'existe pas de droit à un changement de taux d'activité.*

Art. 48 al. 3

³ *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 la directive y relative.*

Art. 75 al. 2

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 la directive relative aux services spéciaux.

Art. 76 al. 1

¹ *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 100. Ces heures ne sont pas assurées auprès de la caisse de prévoyance.*

Art. 84

Le personnel effectuant des services spéciaux, notamment des services de piquet, a droit aux indemnités fixées dans la directive y relative.

Art. 85

Abrogé

Art. 86

¹ *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.*

² *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.*

Art. 89 al. 2

Abrogé

Art. 103 al. 1 let. f

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 3 jours par cas et 10 jours par année au maximum;

Art. 105 al. 2 et 3

² *Dix jours doivent être pris dans les six premiers mois de vie de l'enfant. Le solde peut être pris dans l'année qui suit la naissance.*

³ *Le congé peut être pris en une fois ou être fractionné. Il peut être pris de manière flexible, à raison d'une ou plusieurs journées hebdomadaires.*

Art. 107bis (nouveau)

¹ *Les membres du personnel dont l'enfant mineur est gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident ont droit à un congé pour prendre en charge leur enfant.*

² *L'enfant est réputé gravement atteint dans sa santé :*

- a) *s'il a subi un changement majeur de son état physique ou psychique;*
- b) *si l'évolution ou l'issue de ce changement est difficilement prévisible ou qu'il faut s'attendre à ce qu'il conduise à une atteinte durable ou croissante à l'état de santé ou au décès;*
- c) *si l'enfant présente un besoin accru de prise en charge de la part d'un des parents, et;*
- d) *si au moins un des deux parents doit interrompre son activité lucrative pour s'occuper de l'enfant.*

³ *Le congé est d'une durée de 14 semaines au plus. Si les deux parents travaillent, le congé est de sept semaines, à moins qu'ils n'aient convenu de se le partager différemment.*

⁴ Le congé doit être pris dans un délai-cadre de 18 mois. Il peut être pris en une fois ou de manière fractionnée, sous forme de semaines ou de journées.

⁵ Chaque cas de maladie ou d'accident ne donne droit qu'à une allocation.

Art. 108

¹ Les membres du personnel devant fournir, de façon régulière ou permanente, de l'aide ou des soins à un membre de la famille atteint·e gravement ou durablement dans sa santé et dépendant de leur assistance peuvent bénéficier d'un congé pour proche aidant.

² Par proche, on entend le ou la conjoint·e, le ou la partenaire enregistré·e, le ou la concubin·e, le père, la mère, le frère et la sœur des membres du personnel.

Article 2

La présente modification est sujette à référendum, conformément à l'art. 52 de la Loi sur les communes.

Ainsi adopté par le Conseil général de la Ville de Fribourg, le

AU NOM DU CONSEIL GENERAL DE LA VILLE DE FRIBOURG

Le Président :

Le Secrétaire de Ville :

Mario Parpan

Mathieu Maridor