



Service du personnel

## **Mise à jour du règlement du personnel communal**

## Contenu

TITRE I : RAPPORTS DE SERVICE DES COLLABORATEURS .....	3
Chapitre 1 - DISPOSITIONS GENERALES .....	3
Art. 2 : <i>Droit applicable</i> .....	4
Chapitre 2 - ENGAGEMENT, PROMOTION, CHANGEMENT D’AFFECTATION .....	6
Chapitre 3 - OBLIGATIONS ET DEVOIRS DES COLLABORATEURS.....	10
Chapitre 4 - DROITS DES COLLABORATEURS.....	17
a) Rémunération.....	17
b) Heures supplémentaires, indemnités, primes, allocations.....	21
c) Durée du travail, vacances, congé.....	26
d) Assurances et institutions de prévoyance .....	31
Chapitre 5 - FORMATION / INFORMATION / INFORMATIQUE / ASSOCIATION DU PERSONNEL.....	38
Chapitre 6 - MANQUEMENTS AUX OBLIGATIONS PROFESSIONNELLES .....	41
Chapitre 7 - FIN DES RELATIONS DE TRAVAIL .....	42
Chapitre 8 - MODIFICATION DU CONTRAT ET MOYENS DE DROIT .....	46
TITRE II : RAPPORTS DE SERVICE DES MEMBRES DU PERSONNEL N’AYANT PAS LA QUALITE DE COLLABORATEUR.....	47
TITRE III : DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES .....	50

## Comparatif des textes

**En rouge** : texte modifié ou supprimé

**En noir** : texte maintenu

### TITRE I : RAPPORTS DE SERVICE DES COLLABORATEURS

#### Chapitre 1 - DISPOSITIONS GENERALES

Dispositions en vigueur (texte actuel)	Proposition de changement (texte modifié)	Commentaires
<p><u>Art. 1 :</u> <i>Champ d'application</i></p> <p>Al 1 : Le présent règlement s'applique à tous les collaborateurs (personnel masculin ou féminin) de la commune de Pully.</p> <p>Al 2 : Est réputée collaborateur, au sens du présent règlement, toute personne engagée en cette qualité par la Municipalité pour exercer à temps complet ou partiel une activité de durée déterminée ou indéterminée au service de la Commune, à l'exception du personnel auxiliaire cité à l'article 3.</p>	<p><u>Art. 1 :</u> <i>Champ d'application</i></p> <p>Al 1 : Le présent règlement s'applique à tous les collaborateurs, <b>hommes ou femmes</b> de la Commune de Pully (ci-après: « la Commune »). <b>Par mesure de simplification et pour en faciliter la lecture, ce règlement est rédigé au masculin.</b></p> <p>Al 2 : Est <b>réputée</b> collaborateur, au sens du présent règlement, toute personne engagée en cette qualité par la Municipalité pour exercer, à temps complet ou partiel, une activité de durée déterminée <b>de plus de deux ans</b> ou indéterminée au service de la Commune. <del>A l'exception du personnel auxiliaire cité à l'article 3.</del></p> <p><b>Al 3 : Sont réservées les dispositions particulières du titre II du présent règlement.</b></p>	<p><i>Pas de changement de fond, uniquement une précision</i></p> <p><i>La problématique du personnel auxiliaire est traitée au titre II.</i></p>

<p><u>Art. 2 :</u> <i>Droit applicable</i></p> <p>Al 1 : Les rapports de travail sont des rapports de droit public. Ils découlent de la conclusion d'un contrat de travail établi en la forme écrite.</p> <p>Al 2 : Les rapports de travail sont régis par le contrat de travail, le présent règlement et ses dispositions d'application (annexes), ainsi que par le Code des Obligations (CO) à titre de droit public supplétif.</p>	<p><u>Art. 2 :</u> <i>Droit applicable</i></p> <p>Al 1 : Les rapports de travail sont des rapports de droit public. Ils découlent de la conclusion d'un contrat de travail établi en la forme écrite.</p> <p>Al 2 : Les rapports de travail sont régis par le contrat de travail, le présent règlement et ses dispositions d'application (annexes), ainsi que par le Code des Obligations (CO) à titre de droit public supplétif.</p>	
<p><u>Art. 3 :</u> <i>Personnel auxiliaire</i></p> <p>Al 1 : Le personnel auxiliaire est le personnel engagé par un contrat de durée déterminée jusqu'à trois mois et le personnel payé à l'heure.</p> <p>Al 2 : Le personnel auxiliaire est engagé par un contrat de droit privé et n'est pas soumis au présent règlement à l'exception du chapitre III relatif aux obligations et devoirs des collaborateurs. Les dispositions du CO s'appliquent.</p>	<p><del><u>Art. 3 :</u> <i>Personnel auxiliaire</i></del></p> <p><del>Al 1 : Le personnel auxiliaire est le personnel engagé par un contrat de durée déterminée jusqu'à trois mois et le personnel payé à l'heure.</del></p> <p><del>Al 2 : Le personnel auxiliaire est engagé par un contrat de droit privé et n'est pas soumis au présent règlement à l'exception du chapitre III relatif aux obligations et devoirs des collaborateurs. Les dispositions du CO s'appliquent.</del></p>	<p><i>La problématique du personnel auxiliaire est traitée au titre II.</i></p>

<p><u>Art. 4 :</u> <i>Droits réservés</i></p> <p>Demeurent réservées les dispositions concernant les collaborateurs occupant des fonctions régies par une réglementation particulière.</p>	<p><u>Art. 3 :</u> <i>Droits réservés</i></p> <p>Demeurent réservées les dispositions concernant les collaborateurs occupant des fonctions régies par une réglementation particulière.</p>	<p><i>Adaptation du numéro d'article</i></p>
<p><u>Art. 5 :</u> <i>Délégation de compétence</i></p> <p>La Municipalité est compétente pour édicter par voie de règlements d'application et d'annexes les dispositions d'exécution du présent règlement.</p>	<p><u>Art. 4 :</u> <i>Compétences de la Municipalité</i></p> <p>La Municipalité est compétente pour édicter par voie de règlements d'application et d'annexes les dispositions d'exécution du présent règlement.</p>	<p><i>Adaptation du titre de l'article</i></p>

## Chapitre 2 - ENGAGEMENT, PROMOTION, CHANGEMENT D'AFFECTATION

Dispositions en vigueur (texte actuel)	Proposition de changement (texte modifié)	Commentaires
<p><u>Art. 6 :</u> <i>Autorité d'engagement</i></p> <p>Al 1 : L'engagement d'un collaborateur est du ressort de la Municipalité. Elle dirige l'ensemble des collaborateurs sur le plan administratif.</p> <p>Al 2 : La Municipalité est compétente pour fixer les conditions d'engagement, notamment la formation et l'expérience professionnelle nécessaires au poste à pourvoir.</p> <p>Al 3 : Il peut être exigé du candidat la production d'un extrait de casier judiciaire, d'un certificat médical et d'un extrait du registre de l'Office des poursuites et faillites.</p>	<p><u>Art. 5 :</u> <i>Autorité d'engagement</i></p> <p>Al 1 : La Municipalité est compétente pour l'engagement des collaborateurs. Elle peut déléguer sa compétence au Service du personnel pour l'engagement des apprentis, des stagiaires, du personnel auxiliaire et pour les engagements dont la durée n'excède pas six mois.</p> <p>Al 2 : La Municipalité est compétente pour fixer les conditions d'engagement, notamment la formation et l'expérience professionnelle nécessaires au poste à pourvoir.</p> <p>Al 3 : Il peut être exigé du candidat <b>pressenti</b> la production d'un extrait de casier judiciaire, d'un certificat médical et d'un extrait du registre de l'Office des poursuites et faillites.</p>	<p><i>Cette délégation de compétence existe déjà mais ne figure pas expressément dans le règlement. On propose ainsi de l'ajouter.</i></p> <p><i>Précision</i></p>

<p><u>Art. 7 :</u>    <i>Contenu du contrat</i></p> <p>Al 1 : Le contrat de travail définit notamment l'activité, la date d'entrée en vigueur, le salaire initial, et donne des informations générales relatives aux assurances. Un exemplaire du présent règlement est joint au contrat, de même que le cahier des charges qui définit les obligations qu'impose le poste.</p> <p>Al 2 : Les rapports de travail sont de durée indéterminée si le contrat de travail n'est pas conclu pour une durée déterminée.</p>	<p><u>Art. 6 :</u>    <i>Contenu du contrat</i></p> <p>Al 1 : Le contrat de travail définit notamment l'activité, la date d'entrée en vigueur, le salaire initial, et donne des informations générales relatives aux assurances. Un exemplaire du présent règlement <b>et de ses annexes, ainsi que la description de poste, sont joints au contrat.</b></p> <p>Al 2 : Les rapports de travail sont de durée indéterminée si le contrat de travail n'est pas conclu pour une durée déterminée.</p>	<p><i>Pas de changement de fond, uniquement des précisions</i></p>
<p><u>Art. 8 :</u>    <i>Mise au concours</i></p> <p>Al 1 : Les postes à pourvoir font en principe l'objet d'une mise au concours publique.</p> <p>Al 2 : Ne sont pas tenus de faire l'objet d'une mise au concours publique, les postes à repourvoir :</p> <p>a) dont la durée n'excède pas une année</p> <p>b) pouvant faire l'objet d'une relève interne</p> <p>Al 3 : La Municipalité peut, pour de justes motifs, sur proposition du chef du personnel, renoncer à la mise au concours publique.</p>	<p><u>Art. 7 :</u>    <i>Mise au concours</i></p> <p>Al 1 : Les postes à pourvoir font en principe l'objet d'une mise au concours publique.</p> <p>Al 2 : Ne sont pas tenus de faire l'objet d'une mise au concours publique, les postes à repourvoir :</p> <p>a) dont la durée n'excède pas <b>deux ans</b></p> <p>b) pouvant faire l'objet d'une relève interne</p> <p>Al 3 : La Municipalité peut, pour de justes motifs, sur proposition du chef du personnel, renoncer à la mise au concours publique.</p>	<p><i>Adaptation à la pratique</i></p>

<p>Al 4 : Dans la mesure où un poste vacant peut faire l'objet d'une candidature interne, le Service du personnel procède à une annonce interne indiquant la fonction vacante, les conditions, ainsi que le délai d'inscription.</p>	<p>Al 4 : Dans la mesure où un poste vacant peut faire l'objet d'une candidature interne, le Service du personnel procède à une annonce interne indiquant la fonction vacante, les conditions, ainsi que le délai d'inscription.</p>	
<p><u>Art. 9 :</u>    <i>Temps d'essai</i></p> <p>Al 1 : Le temps d'essai est fixé à trois mois. Il peut être prolongé d'un mois au maximum par décision du conseiller municipal compétent, sur préavis du chef de service et du chef du personnel.</p> <p>Al 2 : 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 travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant.</p> <p>Al 3 : Au terme du temps d'essai, une évaluation professionnelle du collaborateur est effectuée par le chef de service. L'évaluation du chef de service est effectuée par le conseiller municipal compétent.</p>	<p><u>Art. 8 :</u>    <i>Temps d'essai</i></p> <p>Al 1 : Le temps d'essai est fixé à trois mois. Il peut être prolongé d'un mois au maximum par décision du conseiller municipal compétent, sur préavis du chef de service et du chef du personnel.</p> <p>Al 2 : 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 travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant.</p> <p>Al 3 : Au terme du temps d'essai, une évaluation professionnelle du collaborateur est effectuée par le chef de service. L'évaluation du chef de service est effectuée par le conseiller municipal compétent.</p>	

<p><u>Art. 10 :</u> <i>Changement d'affectation et promotion</i></p> <p>Al 1 : La Municipalité encourage la mobilité du personnel et peut, dans le cadre d'une réorganisation interne, proposer un changement d'affectation.</p> <p>Al 2 : La promotion, soit l'appel d'un collaborateur à une fonction supérieure, intervient en cas de vacance, de création de postes ou de modifications de la fonction. Elle fait l'objet d'un avenant au contrat.</p>	<p><u>Art. 9 :</u> <i>Changement d'affectation et promotion</i></p> <p>Al 1 : La Municipalité encourage la mobilité du personnel et peut, dans le cadre d'une réorganisation interne, proposer un changement d'affectation.</p> <p>Al 2 : La promotion, soit l'appel d'un collaborateur à une fonction supérieure, <b>peut intervenir</b> en cas de vacance, de création de postes ou de modifications de la fonction. Elle fait l'objet d'un avenant au contrat.</p>	<p><i>Vocabulaire</i></p>
<p><u>Art. 11 :</u> <i>Emploi de courte durée</i></p> <p>Les emplois dont la durée prévisible est inférieure à une année font l'objet d'un contrat de durée déterminée, régi par l'article 334 CO à titre de droit public supplétif.</p>	<p><del><u>Art. 11 :</u> <i>Emploi de courte durée</i></del></p> <p><del>Les emplois dont la durée prévisible est inférieure à une année font l'objet d'un contrat de durée déterminée, régi par l'article 334 CO à titre de droit public supplétif.</del></p>	<p><i>Le Titre II traite de la problématique des emplois de courte durée. De plus, l'art. 6 al. 2 nouveau précise que les rapports de travail sont de durée indéterminée si le contrat de travail n'est pas conclu pour une durée déterminée.</i></p>

## Chapitre 3 - OBLIGATIONS ET DEVOIRS DES COLLABORATEURS

Dispositions en vigueur (texte actuel)	Proposition de changement (texte modifié)	Commentaires
<p><u>Art. 12 :</u> <i>Obligations générales et devoirs de fonction</i></p> <p>Al 1 : Le collaborateur est tenu d'exercer sa fonction avec diligence, conscience et loyauté au mieux des intérêts de la Commune.</p> <p>Al 2 : Il est tenu au secret de fonction. Cette obligation fait l'objet d'une explication lors de l'engagement et subsiste même après la cessation des rapports de travail.</p> <p>Al 3 : La Municipalité est seule compétente pour relever les collaborateurs du secret de fonction.</p>	<p><u>Art. 10 :</u> <i>Obligations générales et devoirs de fonction</i></p> <p>Al 1 : Le collaborateur est tenu d'exercer sa fonction avec diligence, conscience et loyauté <b>d'agir conformément aux intérêts de la Commune.</b></p> <p>Al 2 : Il est tenu au secret de fonction. Cette obligation <b>fait l'objet d'une explication lors de l'engagement et subsiste même</b> après la cessation des rapports de travail.</p> <p>Al 3 : La Municipalité est seule compétente pour relever les collaborateurs du secret de fonction.</p>	<p><i>Tournure de phrase</i></p> <p><i>Phrase supprimée, la notion de secret de fonction étant explicitée par écrit dans la lettre d'engagement.</i></p>
<p><u>Art. 13 :</u> <i>Exercice de l'activité</i></p> <p>Al 1 : Le collaborateur entretient des relations dignes et marquées de respect avec les autres membres du personnel, quelles que soient sa position hiérarchique et sa fonction.</p> <p>Al 2 : Les collaborateurs se doivent entraide et collaboration au sein d'un même service, ainsi qu'entre les différents services.</p>	<p><u>Art. 11 :</u> <i>Exercice de l'activité</i></p> <p>Al 1 : Le collaborateur entretient des relations dignes et marquées de respect avec les autres membres du personnel, quelles que soient sa position hiérarchique et sa fonction.</p> <p>Al 2 : Les collaborateurs se doivent entraide et collaboration au sein d'un même service, ainsi qu'entre les différents services.</p>	

<p>Al 3 : Le collaborateur doit s'engager personnellement dans son travail; il n'hésite pas à communiquer tout problème à ses supérieurs hiérarchiques et fait également toute proposition susceptible d'améliorer le fonctionnement du service.</p> <p>Al 4 : L'attitude des collaborateurs vis-à-vis du public doit être exemplaire et empreinte de courtoisie, de manière à donner une image positive de l'administration.</p>	<p>Al 3 : Le collaborateur doit s'engager personnellement dans son travail; il n'hésite pas à communiquer tout problème à ses supérieurs hiérarchiques et fait également toute proposition susceptible d'améliorer le fonctionnement du service.</p> <p>Al 4 : L'attitude des collaborateurs vis-à-vis du public doit être exemplaire et empreinte de courtoisie, de manière à donner une image positive de l'administration.</p>	
<p><u>Art. 14 :</u> <i>Comportement pendant le travail</i></p> <p>Al 1 : Le collaborateur doit respecter strictement toutes les prescriptions de sécurité, notamment celles édictées par le responsable de la sécurité ou par une autre personne responsable.</p> <p>Al 2 : Le collaborateur est tenu de respecter son horaire de travail. Le chef de service est responsable de l'observation des horaires par ses subordonnés.</p> <p>Al 3 : Le collaborateur ne quitte pas son poste sans en informer son supérieur hiérarchique.</p>	<p><u>Art. 12 :</u> <i>Comportement pendant le travail</i></p> <p>Al 1 : Le collaborateur doit respecter strictement toutes les prescriptions de sécurité, notamment celles édictées par le responsable de la sécurité ou par une autre personne responsable.</p> <p>Al 2 : Le collaborateur est tenu de respecter son horaire de travail. Le chef de service est responsable de l'observation des horaires par ses subordonnés.</p> <p>Al 3 : Le collaborateur ne quitte pas son poste sans en informer son supérieur hiérarchique.</p>	

<p>Al 4 : Il ne consomme pas de boissons alcoolisées ni de stupéfiants et, de façon générale, n'entrave pas la bonne marche du service.</p> <p>Al 5 : Il est interdit de fumer dans les lieux d'accueil publics. Les fumeurs se conforment aux usages de chaque bâtiment. En cas de désaccord dans les bureaux et ateliers occupés par plusieurs collaborateurs, priorité est donnée aux non-fumeurs.</p>	<p>Al 4 : <del>Le collaborateur ne travaille pas sous l'emprise de l'alcool, de stupéfiants ou de substances pouvant affecter sa capacité de travail</del> et, de façon générale, n'entrave pas la bonne marche du service.</p> <p><del>Al 5 : Il est interdit de fumer dans les lieux d'accueil publics. Les fumeurs se conforment aux usages de chaque bâtiment. En cas de désaccord dans les bureaux et ateliers occupés par plusieurs collaborateurs, priorité est donnée aux non-fumeurs.</del></p>	<p><i>Précision apportée à l'article</i></p> <p><i>Al 5 supprimé car l'interdiction de fumer découle à présent de la Loi cantonale sur l'interdiction de fumer dans les lieux publics du 23 juin 2009</i></p>
<p><u>Art. 15 :</u> <i>Cahier des charges</i></p> <p>En règle générale, les obligations et responsabilités du collaborateur sont déterminées par un cahier des charges. Le collaborateur se conforme également aux instructions orales ou écrites de ses supérieurs.</p>	<p><u>Art. 13 :</u> <i>Descriptif de fonction</i></p> <p>En règle générale, les obligations et responsabilités du collaborateur sont déterminées par un <b>descriptif de fonction</b>. Le collaborateur se conforme également aux instructions orales ou écrites de ses supérieurs.</p>	<p><i>Terme actuellement utilisé par la Ville de Pully</i></p>

<p><u>Art. 16 :</u> <i>Devoirs des supérieurs</i></p> <p>Le collaborateur qui assume des responsabilités hiérarchiques doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) donner à ses collaborateurs toutes les instructions utiles à la réalisation de leurs tâches,</li> <li>b) déterminer l'organisation du travail, y compris les horaires journaliers adaptés à la bonne marche du service,</li> <li>c) informer régulièrement le conseiller municipal responsable sur les activités du service,</li> <li>d) signaler au conseiller municipal responsable tout problème de comportement du personnel,</li> <li>e) renseigner régulièrement le Service du personnel sur tous les points concernant la gestion du personnel, notamment les congés, vacances, absences, départs, entretiens d'évaluation.</li> </ul>	<p><u>Art. 14 :</u> <i>Devoirs des supérieurs</i></p> <p>Le collaborateur qui assume des responsabilités hiérarchiques doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) donner à ses collaborateurs toutes les instructions utiles à la réalisation de leurs tâches,</li> <li>b) déterminer l'organisation du travail, y compris les horaires journaliers adaptés à la bonne marche du service,</li> <li>c) informer régulièrement le conseiller municipal responsable sur les activités du service,</li> <li>d) signaler au conseiller municipal responsable tout problème de comportement du personnel,</li> <li>e) renseigner régulièrement le Service du personnel sur tous les points concernant la gestion du personnel, notamment les congés, vacances, absences, départs, entretiens d'évaluation.</li> </ul>	
---	---	--

<p><u>Art. 17 :</u> <i>Déplacements pour travaux spéciaux</i></p> <p>Lorsque l'intérêt de l'administration le justifie, le collaborateur peut être déplacé ou chargé de travaux étrangers à sa fonction. Il ne peut être déplacé plus de trois mois sans son consentement. Son traitement ne doit subir aucune réduction.</p>	<p><u>Art. 15 :</u> <i>Déplacements pour travaux spéciaux</i></p> <p>Lorsque l'intérêt de l'administration le justifie, le collaborateur peut être déplacé ou chargé de travaux étrangers à sa fonction. Il ne peut être déplacé plus de trois mois sans son consentement. Son traitement ne doit subir aucune réduction.</p>	
<p><u>Art. 18 :</u> <i>Empêchements, absences</i></p> <p>Le collaborateur empêché de se rendre à son travail doit informer immédiatement son chef de service et en donner le motif. Lorsque l'absence dépasse trois jours, il fournit un certificat médical à bref délai.</p>	<p><u>Art. 16 :</u> <i>Empêchements, absences</i></p> <p>Le collaborateur empêché de se rendre à son travail doit informer immédiatement son chef de service et en donner le motif. Lorsque l'absence dépasse trois jours, il fournit un certificat médical à bref délai. <b>Le Service du personnel se réserve le droit d'exiger un certificat dès le 1<sup>er</sup> jour.</b></p>	<p><i>Cette possibilité d'exiger un certificat dès le 1<sup>er</sup> jour peut se révéler utile lorsqu'un collaborateur est fréquemment absent moins de 3 jours et que l'on a des doutes quant aux motifs réels.</i></p>

<p><u>Art. 19 :</u> <i>Activités accessoires</i></p> <p>Le collaborateur ne peut pas exercer une activité accessoire rémunérée. Toutefois, la Municipalité est compétente pour accorder des autorisations dans la mesure où l'activité accessoire est compatible avec la fonction exercée par le collaborateur et que son exercice n'est pas préjudiciable à l'accomplissement de son travail.</p>	<p><u>Art. 17 :</u> <i>Activités accessoires</i></p> <p>Le collaborateur ne peut pas exercer une activité accessoire rémunérée. Toutefois, la Municipalité est compétente pour accorder des autorisations dans la mesure où l'activité accessoire est compatible avec la fonction exercée par le collaborateur et que son exercice n'est pas préjudiciable à l'accomplissement de son travail.</p>	
<p><u>Art. 20 :</u> <i>Charges publiques</i></p> <p>Al 1 : Le collaborateur doit demander une autorisation à la Municipalité avant d'accepter une charge publique électorale.</p> <p>Al 2 : L'autorisation ne pourra être refusée par la Municipalité que si la charge est incompatible avec la bonne marche de l'administration communale.</p> <p>Al 3 : L'exercice d'une charge publique ne peut justifier une réduction de traitement ou une diminution des vacances que s'il en résulte plus de quinze jours d'absence par an.</p> <p>Al 4 : Le collaborateur n'a pas le droit au remplacement des jours de vacances ou de congé qu'il consacre à sa charge publique.</p>	<p><u>Art. 18 :</u> <i>Charges publiques électorales</i></p> <p>Al 1 : Le collaborateur doit demander une autorisation à la Municipalité avant d'accepter une charge publique électorale.</p> <p>Al 2 : L'autorisation ne <b>peut</b> être refusée par la Municipalité que si cette charge est incompatible avec la bonne marche de l'administration communale.</p> <p>Al 3 : L'exercice d'une charge publique ne peut justifier une réduction de traitement ou une diminution des vacances que s'il en résulte plus de quinze jours d'absence par an.</p> <p>Al 4 : Le collaborateur n'a pas le droit au remplacement des jours de vacances ou de congé qu'il consacre à sa charge publique.</p>	<p><i>Précision</i></p> <p><i>Vocabulaire</i></p>

<p><u>Art. 21</u> : <i>Dons et autres avantages</i></p> <p>Al 1 : Il est interdit au collaborateur de solliciter, de se faire promettre ou d'accepter, en raison de sa fonction, pour lui-même ou pour autrui, des dons ou autres avantages, dans une mesure excédant les usages.</p> <p>Al 2 : Il est également interdit de prendre un intérêt direct ou indirect aux fournitures, soumissions, adjudications ou ouvrages faits pour le compte de la Commune.</p>	<p><u>Art. 19</u> : <i>Dons et autres avantages</i></p> <p>Al 1 : Il est interdit au collaborateur de solliciter, de se faire promettre ou d'accepter, en raison de sa fonction, pour lui-même ou pour autrui, des dons ou autres avantages, dans une mesure excédant les usages.</p> <p>Al 2 : Il <b>lui</b> est également interdit de prendre un intérêt <b>pécuniaire</b> direct ou indirect aux fournitures, soumissions, adjudications ou ouvrages faits pour le compte de la Commune.</p>	<p><i>Précisions</i></p>
<p><u>Art. 22</u> : <i>Matériel</i></p> <p>Le collaborateur doit prendre le plus grand soin de l'outillage, du matériel et des véhicules qui lui sont confiés. En cas de fautes, de négligence répétée ou grave, le collaborateur sera tenu pour responsable du dommage qu'il cause à la Commune.</p>	<p><u>Art. 20</u> : <i>Matériel</i></p> <p>Le collaborateur doit prendre le plus grand soin de l'outillage, du matériel et des véhicules qui lui sont confiés. <b>Il répond de toute perte ou détérioration causée par intention, négligence ou imprudence avérée.</b></p>	<p><i>Nécessité d'une formulation plus claire (collaborateur également responsable en cas de perte de matériel)</i></p>
<p><u>Art. 23</u> : <i>Domicile, logement de service</i></p> <p>Al 1 : Lorsque les exigences de la fonction le justifient, la Municipalité peut imposer un logement de service ou de prendre un domicile dans un rayon limité.</p>	<p><u>Art. 21</u> : <i>Domicile, logement de service</i></p> <p>Al 1 : Lorsque les exigences de la fonction le justifient, la Municipalité peut imposer <b>au collaborateur</b> un logement de service ou de prendre un domicile dans un rayon <b>géographique</b> limité.</p>	<p><i>Précisions</i></p>

<p>Al 2 : Le collaborateur est tenu de payer un loyer pour l'usage d'un logement de service. Les avantages et les inconvénients résultant de cet usage sont équitablement pris en considération lors de la fixation de la valeur du loyer.</p>	<p>Al 2 : Le collaborateur est tenu de payer un loyer pour l'usage d'un logement de service. Les avantages et les inconvénients résultant de cet usage sont équitablement pris en considération lors de la fixation de la valeur du loyer. <b>Le logement de service doit être restitué à l'échéance du contrat de travail.</b></p>	<p><i>Se fait déjà dans la pratique mais ne figure pas expressément dans le règlement. On propose de l'ajouter.</i></p>
--	---	---

## Chapitre 4 - DROITS DES COLLABORATEURS

### a) Rémunération

Dispositions en vigueur (texte actuel)	Proposition de changement (texte modifié)	Commentaires
<p><u>Art. 24 :</u> <i>Droit au salaire</i></p> <p>Al 1 : Chaque collaborateur a droit à un salaire annuel, versé en treize mensualités, au plus tard le 24 de chaque mois. Le 13<sup>ème</sup> salaire est versé en novembre au prorata du temps passé au service de la Commune.</p> <p>Al 2 : Le collaborateur travaillant à temps partiel reçoit un traitement de base et des allocations familiales proportionnels à son taux d'activité.</p>	<p><u>Art. 22 :</u> <i>Droit au salaire</i></p> <p>Al 1 : <b>Le</b> collaborateur a droit à un salaire annuel, versé en treize mensualités, au plus tard le 24 de chaque mois. Le 13<sup>e</sup> salaire est versé en novembre au prorata du temps passé au service de la Commune.</p> <p>Al 2 : Le collaborateur travaillant à temps partiel reçoit un traitement de base et <b>toutes autres prestations de la Commune proportionnellement</b> à son taux d'activité.</p>	<p><i>Vocabulaire</i></p> <p><i>Précision, car les allocations familiales ne sont plus proportionnelles au taux d'activité.</i></p>

<p><u>Art. 25 :</u> <i>Echelle des salaires et collocation des fonctions</i></p> <p>Al 1 : Le salaire des collaborateurs est fixé conformément à l'échelle des salaires annexée au présent règlement (annexe 1). Cette échelle fixe le nombre de classes et leur amplitude et détermine les modalités de progression à l'intérieur de chaque classe.</p> <p>Al 2 : La Municipalité colloque chaque fonction dans l'échelle des salaires selon sa nature, les connaissances et les aptitudes qu'elle suppose et les responsabilités qu'elle implique.</p>	<p><u>Art. 23 :</u> <i>Echelle des salaires et collocation des fonctions</i></p> <p>Al 1 : Le salaire <b>du collaborateur</b> est fixé conformément à l'échelle des salaires annexée au présent règlement (annexe 1). Cette échelle fixe le nombre de classes et leur amplitude et détermine les modalités de progression à l'intérieur de chaque classe.</p> <p>Al 2 : La Municipalité colloque chaque fonction dans l'échelle des salaires selon sa nature, les connaissances et les aptitudes qu'elle suppose et les responsabilités qu'elle implique.</p>	<p><i>Vocabulaire</i></p>
<p><u>Art. 26 :</u> <i>Indexation</i></p> <p>Al 1 : La Municipalité est compétente pour décider de l'indexation des salaires en fonction de l'indice suisse des prix à la consommation, au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, sous réserve des possibilités financières de la Commune.</p> <p>Al 2 : L'échelle des salaires est modifiée en conséquence.</p>	<p><u>Art. 24 :</u> <i>Indexation</i></p> <p>Al 1 : La Municipalité est compétente pour décider de l'indexation des salaires en fonction de l'indice suisse des prix à la consommation, au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, sous réserve des possibilités financières de la Commune. <b>L'indice de référence étant celui du mois d'octobre de l'année précédente.</b></p> <p>Al 2 : <b><del>L'échelle des salaires est modifiée en conséquence.</del> La Municipalité est compétente pour adapter l'échelle des salaires en conséquence.</b></p>	<p><i>Précision au niveau l'indice de référence</i></p> <p><i>Précision</i></p>

<p><u>Art. 27 :</u> <i>Salaire initial</i></p> <p>La Municipalité fixe le salaire initial d'après l'échelle des salaires; celui-ci figure dans le contrat de travail. Il correspond en règle générale au minimum prévu pour la fonction dans l'échelle des salaires. La Municipalité peut néanmoins le fixer à un niveau supérieur en tenant compte de la formation, des compétences et de l'expérience particulières du collaborateur.</p>	<p><u>Art. 25 :</u> <i>Salaire initial</i></p> <p>La Municipalité fixe le salaire initial d'après l'échelle des salaires. <b>Le salaire initial, la classe et le niveau initial figurent</b> dans le contrat de travail. <b>Le salaire initial</b> correspond en règle générale au minimum prévu pour la fonction dans l'échelle des salaires. La Municipalité peut néanmoins le fixer à un niveau supérieur en tenant compte de la formation, des compétences et de l'expérience particulières du collaborateur.</p>	<p><i>Précisions apportées</i></p>
<p><u>Art. 28 :</u> <i>Réévaluation annuelle du salaire</i></p> <p>Al 1 : Au début de chaque année, et pour autant qu'il n'ait pas atteint le salaire maximum fixé pour sa fonction, le collaborateur peut bénéficier d'une augmentation qui tient compte de sa formation, de ses années de service, de ses responsabilités et du travail accompli. La décision y relative est de la compétence de la Municipalité sur préavis du chef de service responsable et du chef du personnel, suite à l'entretien d'évaluation.</p>	<p><u>Art. 26 :</u> <i>Réévaluation annuelle du salaire</i></p> <p>Al 1 : Au début de chaque année, et pour autant qu'il n'ait pas atteint le salaire maximum fixé pour sa fonction, le collaborateur peut bénéficier d'une augmentation qui tient compte de sa formation, de ses années de service, de ses responsabilités et du travail accompli. La décision y relative est de la compétence de la Municipalité sur préavis du chef de service responsable et du chef du personnel, suite à l'entretien d'évaluation.</p>	

<p>Al 2 : Les chefs de service ont chaque année un entretien d'évaluation avec chaque collaborateur basé sur le cahier des charges et sur l'activité de l'année écoulée. L'évaluation du chef de service est effectuée par le conseiller municipal compétent.</p> <p>Al 3 : Le collaborateur est informé durant le mois de décembre de la décision de la Municipalité quant à la réévaluation du salaire, ainsi que des facteurs pris en compte pour le calcul de cette dernière.</p>	<p>Al 2 : Les chefs de service ont chaque année un entretien d'évaluation avec chaque collaborateur basé sur le <b>descriptif de fonction</b> et sur l'activité de l'année écoulée. L'évaluation du chef de service est effectuée par le conseiller municipal compétent.</p> <p>Al 3 : Le collaborateur est informé durant le mois de décembre de la décision de la Municipalité quant à la réévaluation du salaire ainsi que des facteurs pris en compte pour le calcul de cette dernière.</p>	<p><i>Terme utilisé à la Ville de Pully</i></p>
<p><u>Art. 29</u> : <i>Déplafonnement</i></p> <p>La Municipalité est compétente pour accorder un salaire dépassant de 20% au plus le maximum fixé par l'échelle des salaires correspondant à la fonction, lorsque des circonstances exceptionnelles l'exigent, notamment pour s'assurer la collaboration de personnes particulièrement qualifiées.</p>	<p><u>Art. 27</u> : <i>Déplafonnement</i></p> <p>La Municipalité est compétente pour accorder un salaire dépassant de 20% au plus le maximum fixé par l'échelle des salaires correspondant à la fonction, lorsque des circonstances exceptionnelles l'exigent, notamment pour s'assurer la collaboration de personnes particulièrement qualifiées.</p>	

<p><u>Art. 30</u> : <i>Promotion</i></p> <p>Toute promotion selon l'article 10 entraîne une augmentation de salaire.</p>	<p><u>Art. 28</u> : <i>Promotion</i></p> <p>Toute promotion selon l'article 9 entraîne une augmentation de salaire.</p>	<p><i>Adaptation du numéro de l'article</i></p>
--	---	---

**b) Heures supplémentaires, indemnités, primes, allocations**

Dispositions en vigueur (texte actuel)	Proposition de changement (texte modifié)	Commentaires
<p><u>Art. 31</u> : <i>Indemnités pour heures supplémentaires</i></p> <p>Al 1 : Sont réputées heures supplémentaires toutes les heures de travail que les collaborateurs effectuent sur les ordres de leurs supérieurs hiérarchiques en raison de circonstances particulières, en plus de l'horaire fixé par le règlement, le contrat ou le cahier des charges.</p> <p>Al 2 : Les heures supplémentaires sont compensées par des congés à raison de 125 % pour les heures effectuées entre 6h et 20h du lundi au vendredi, 150% pour celles effectuées entre 20h et 6h ou le samedi de 6h à 24h, et 200% pour celles effectuées les dimanches et jours fériés.</p>	<p><u>Art. 29</u> : <del>Indemnités pour</del> <b>Heures supplémentaires</b></p> <p>Al 1 : Sont réputées heures supplémentaires toutes les heures de travail que les collaborateurs effectuent sur les ordres de leurs supérieurs hiérarchiques en raison de circonstances particulières, en plus de l'horaire fixé par le règlement, le contrat ou le <b>descriptif de fonction</b>.</p> <p>Al 2 : Les heures supplémentaires sont compensées par des congés à raison de 125 % pour les heures effectuées entre 6h et 20h du lundi au vendredi, 150% pour celles effectuées entre 20h et 6h ou le samedi de 6h à 24h, et 200% pour celles effectuées les dimanches et jours fériés.</p>	<p><i>Vocabulaire</i></p> <p><i>Terme utilisé à la Ville de Pully</i></p>

<p>Al 3 : La compensation doit obligatoirement intervenir au plus tard le 31 mars de l'année suivante. Exceptionnellement et lorsque la compensation ne peut intervenir sans compromettre la bonne marche du service, les heures supplémentaires sont payées sur la base du traitement annuel majoré des taux indiqués à l'alinéa 2.</p> <p>Al 4 : La participation des collaborateurs aux travaux d'une commission du Conseil communal ou la représentation de la Commune dans diverses commissions extérieures est dédommée selon les modalités fixées par un règlement adopté par la Municipalité.</p> <p>Al 5 : Sont réservées les dispositions spéciales concernant les collaborateurs ayant des horaires de travail particuliers, notamment le corps de police, le personnel du théâtre, de la station d'épuration, de la voirie, de parcs et promenades, de la piscine et les concierges.</p>	<p>Al 3 : La compensation doit obligatoirement intervenir au plus tard le 31 mars de l'année suivante. Exceptionnellement et lorsque la compensation ne peut intervenir sans compromettre la bonne marche du service, les heures supplémentaires sont payées sur la base du traitement annuel majoré des taux indiqués à l'alinéa 2.</p> <p><del>Al 4 : La participation des collaborateurs aux travaux d'une commission du Conseil communal ou la représentation de la Commune dans diverses commissions extérieures est dédommée selon les modalités fixées par un règlement adopté par la Municipalité.</del></p> <p>Al 4 : Sont réservées les dispositions spéciales concernant les collaborateurs ayant des horaires de travail particuliers, notamment le personnel <b>de la bibliothèque</b>, du théâtre, de la station d'épuration, de la voirie, de parcs et promenades, de la piscine et les concierges <b>ainsi que les collaborateurs soumis à l'horaire variable, auxquels s'applique le règlement relatif à l'horaire variable (annexe 5).</b></p>	<p><i>Suppression de l'alinéa car est à présent soumis au régime des heures supplémentaires.</i></p> <p><i>Mise à jour des pratiques en vigueur.</i></p>
--	--	--

<p><u>Art. 32 :</u> <i>Indemnité pour remplacement</i></p> <p>Le collaborateur qui, pendant plus de deux mois et de façon ininterrompue, remplit une fonction supérieure à la sienne, a droit à une indemnité fixée par la Municipalité.</p>	<p><u>Art. 30 :</u> <i>Indemnité pour remplacement</i></p> <p>Le collaborateur qui, pendant plus de deux mois et de façon ininterrompue, remplit une fonction supérieure à la sienne, a droit à une indemnité fixée par la Municipalité.</p>	
<p><u>Art. 33 :</u> <i>Indemnité pour suppression d'emploi</i></p> <p>Al 1 : En cas de suppression d'emploi, le collaborateur est transféré, dans la mesure des possibilités, dans une autre fonction sans modification de salaire.</p> <p>Al 2 : Si un déplacement au sein de la Commune ou d'une entité régionale n'est pas envisageable, le contrat de travail est résilié selon l'art 61 du présent règlement et le collaborateur reçoit une indemnité égale à trois salaires mensuels au maximum.</p>	<p><u>Art. 31 :</u> <i>Indemnité pour suppression d'emploi</i></p> <p>Al 1 : En cas de suppression d'emploi, le collaborateur est transféré, dans la mesure des possibilités, dans une autre fonction sans modification de salaire.</p> <p>Al 2 : Si un déplacement au sein de la Commune ou d'une entité régionale n'est pas envisageable, le contrat de travail est résilié selon l'art 59 du présent règlement et le collaborateur reçoit une indemnité égale à trois salaires mensuels au maximum <b>calculée en fonction de la durée des rapports de travail.</b></p>	<p><i>Adaptation de l'article</i></p> <p><i>Précision</i></p>

<p><u>Art. 34 :</u> <i>Indemnités pour inconvénients de fonction</i></p> <p>La Municipalité est compétente pour fixer, dans l'annexe 4, des indemnités pour inconvénients de fonction, pour les services concernés.</p>	<p><u>Art. 32 :</u> <i>Indemnités pour inconvénients de fonction</i></p> <p>La Municipalité est compétente pour fixer, dans l'annexe 4, des indemnités pour inconvénients de fonction, pour les services concernés.</p>	
<p><u>Art. 35 :</u> <i>Indemnités diverses, frais et débours</i></p> <p>Al 1 : La Municipalité est compétente pour fixer, dans l'annexe 4, le droit à diverses indemnités et leur montant, notamment pour l'utilisation du véhicule privé du collaborateur pour les besoins du service.</p> <p>Al 2 : L'annexe mentionnée à l'alinéa 1 fixe également les modalités de remboursement des débours et frais que le collaborateur effectue dans l'accomplissement de son travail.</p>	<p><u>Art. 33 :</u> <i>Indemnités diverses, frais et débours</i></p> <p>Al 1 : La Municipalité est compétente pour fixer, dans l'annexe 4, le droit à diverses indemnités et leur montant, notamment pour l'utilisation du véhicule privé du collaborateur pour les besoins du service.</p> <p>Al 2 : L'annexe mentionnée à l'alinéa 1 fixe également les modalités de remboursement des débours et frais que le collaborateur effectue dans l'accomplissement de son travail.</p>	
<p><u>Art. 36 :</u> <i>Primes de fidélité</i></p> <p>Le collaborateur a droit à une prime de fidélité dès la fin de la dixième année de service selon l'annexe 4. Elle est versée dans le mois du jubilé.</p>	<p><u>Art. 34 :</u> <i>Primes de fidélité</i></p> <p>Après cinq ans de service, puis tous les cinq ans, le collaborateur a droit à une prime de fidélité selon l'annexe 4. Elle est versée dans le mois du jubilé.</p>	<p><i>La première prime serait accordée après 5 ans au lieu de 10. La prime sera plus basse mais accordée plus rapidement.</i></p>

<p><u>Art. 37</u> : <i>Prime exceptionnelle</i></p> <p>La Municipalité est compétente pour octroyer une prime exceptionnelle à un collaborateur particulièrement méritant.</p>	<p><u>Art. 35</u> : <i>Prime exceptionnelle</i></p> <p>La Municipalité est compétente pour octroyer une prime exceptionnelle à un collaborateur particulièrement méritant.</p>	
<p><u>Art. 38</u> : <i>Indemnité de départ à la retraite</i></p> <p>Une indemnité de départ représentant un salaire mensuel complet est servie au collaborateur qui prend sa retraite dès 35 ans de service. Pour le collaborateur totalisant moins de 35 ans de service, elle est calculée au prorata du temps passé au service de la Commune.</p>	<p><u>Art. 36</u> : <i>Indemnité de départ à la retraite</i></p> <p>Une indemnité de départ représentant un salaire mensuel complet est servie au collaborateur qui prend sa retraite dès 40 ans de service. Pour le collaborateur totalisant moins de 40 ans de service, elle est calculée au prorata du temps passé au service de la Commune.</p>	<p><i>Augmentation de 35 à 40 ans afin que ce soit en accord avec le Règlement de la CIP.</i></p>
<p><u>Art. 39</u> : <i>Allocations familiales</i></p> <p>Al 1 : Le collaborateur a droit au versement des allocations familiales de base selon les dispositions du règlement de la Caisse d'allocations familiales de la commune de Pully.</p> <p>Al 2 : Les allocations de base peuvent être majorées par la Municipalité selon l'annexe 4.</p>	<p><u>Art. 37</u> : <i>Allocations familiales</i></p> <p>Al 1 : <b>Les allocations de naissance et pour enfant sont celles versées par la Caisse cantonale vaudoise de compensation.</b></p> <p>Al 2 : Les allocations de base peuvent être majorées par la Municipalité selon l'annexe 4.</p>	<p><i>Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, le versement des allocations familiales est effectué par la Caisse cantonale vaudoise de compensation selon les dispositions de la loi d'application de la loi fédérale sur les allocations familiales et sur des prestations cantonales en faveur de la famille (LVLAFam).</i></p>

### c) Durée du travail, vacances, congé

Dispositions en vigueur (texte actuel)	Proposition de changement (texte modifié)	Commentaires
<p><u>Art. 40 :</u> <i>Durée du travail</i></p> <p>La Municipalité est compétente pour fixer, dans l'annexe 3, la durée hebdomadaire du travail pour chaque catégorie de collaborateurs.</p>	<p><u>Art. 38 :</u> <i>Durée du travail</i></p> <p>La Municipalité est compétente pour fixer, dans l'annexe 3, la durée hebdomadaire du travail pour chaque catégorie de collaborateurs.</p>	
<p><u>Art. 41 :</u> <i>Aménagement du temps de travail</i></p> <p>La durée de travail hebdomadaire peut être aménagée conformément à l'article 1 de l'annexe 3.</p>	<p><del>Art. 41 : Aménagement du temps de travail</del></p> <p><del>La durée de travail hebdomadaire peut être aménagée conformément à l'article 1 de l'annexe 3.</del></p>	Figure déjà aux articles 38 et 39 (nouveau).
<p><u>Art. 42 :</u> <i>Horaire</i></p> <p>Al 1 : La Municipalité est compétente pour arrêter l'horaire de travail après consultation de l'Association du personnel ou du service concerné.</p> <p>Al 2 : L'Association du personnel peut proposer à la Municipalité une modification des horaires.</p>	<p><u>Art. 39 :</u> <i>Horaire</i></p> <p>La Municipalité est compétente pour arrêter l'horaire de travail après consultation de l'Association du personnel ou du service concerné.</p> <p><del>Al 2 : L'Association du personnel peut proposer à la Municipalité une modification des horaires.</del></p>	Précision inutile car l'Association du personnel peut proposer des modifications sur beaucoup d'autres articles du règlement (cf. art 56)
<p><u>Art. 43 :</u> <i>Vacances</i></p> <p>Al 1 : Le collaborateur a droit à des vacances annuelles payées, dont la durée est fixée par la Municipalité dans l'annexe 3.</p>	<p><u>Art. 40 :</u> <i>Vacances</i></p> <p>Al 1 : Le collaborateur a droit à des vacances annuelles payées, dont la durée est fixée par la Municipalité dans l'annexe 3.</p>	

<p>Al 2 : Durant l'année où il entre en fonction ou quitte l'administration, le collaborateur a droit à des vacances au prorata du temps passé au service de la Commune.</p> <p>Al 3 : Lorsque les absences du collaborateur pour cause d'accident non professionnel ou de maladie, de service militaire d'avancement ou volontaire, ont dépassé 60 jours par an, les vacances sont réduites de 1/12 par mois complet d'absence.</p> <p>Al 4 : En cas de maladie ou d'accident pendant les vacances, les jours de vacances correspondant à une incapacité de travail, constatée par certificat médical, sont compensés par des jours de vacances.</p>	<p>Al 2 : Durant l'année où il entre en fonction ou quitte l'administration, le collaborateur a droit à des vacances au prorata du temps passé au service de la Commune.</p> <p>Al 3 : Lorsque les absences du collaborateur pour cause d'accident non professionnel ou de maladie, de service militaire d'avancement ou volontaire, ont dépassé <b>deux mois</b> par an, les vacances sont réduites de 1/12 par mois complet d'absence. <b>Cette réduction n'est pas opérée en cas de maternité.</b></p> <p>Al 4 : En cas de maladie ou d'accident pendant les vacances, les jours de vacances correspondant à une incapacité de travail, constatée par certificat médical, sont compensés par des jours de vacances.</p>	<p><i>On parle de mois plutôt que de jours, car les mois n'ont pas tous le même nombre de jours</i></p> <p><i>Cette précision nous paraît utile.</i></p>
<p><u>Art. 44 :</u> <i>Tableau de vacances</i></p> <p>Al 1 : Chaque service établit au début de l'année un tableau des vacances en tenant compte des besoins du service et, dans la mesure du possible, des vœux du personnel.</p>	<p><u>Art. 41 :</u> <i>Tableau de vacances</i></p> <p>Al 1 : Chaque service établit au début de l'année un tableau des vacances en tenant compte des besoins du service et, dans la mesure du possible, des vœux du personnel.</p>	

<p>Pendant les vacances scolaires, la priorité est donnée au collaborateur ayant des enfants en âge de scolarité.</p> <p>Al 2 : En règle générale, les vacances sont prises sans report d'une année à l'autre. Exceptionnellement, les vacances peuvent être reportées jusqu'au 31 mars de l'année suivante.</p>	<p><del>Pendant les vacances scolaires, la priorité est donnée au collaborateur ayant des enfants en âge de scolarité.</del></p> <p>Al 2 : En règle générale, les vacances sont prises sans report d'une année à l'autre. Exceptionnellement, les vacances peuvent être reportées jusqu'au 31 mars de l'année suivante.</p>	<p><i>Contraire au principe de l'égalité de traitement.</i></p>
<p><u>Art. 45 :</u> <i>Jours fériés</i></p> <p>Al 1 : Les jours fériés assimilables à un dimanche sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 1<sup>er</sup> janvier</li> <li>b) 2 janvier</li> <li>c) Vendredi-saint</li> <li>d) Lundi de Pâques</li> <li>e) Ascension</li> <li>f) Lundi de Pentecôte</li> <li>g) 1<sup>er</sup> Août</li> <li>h) Lundi du Jeûne fédéral</li> <li>i) Noël (25 décembre)</li> </ul> <p>ainsi que les autres jours fériés qui pourraient être décrétés par l'Etat de Vaud ou par la Municipalité.</p> <p>Al 2 : La veille des jours fériés, le travail prend fin une heure avant la fin de l'horaire normal.</p>	<p><u>Art. 42 :</u> <i>Jours fériés</i></p> <p>Al 1 : Les jours fériés assimilables à un dimanche sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 1<sup>er</sup> janvier ;</li> <li>b) 2 janvier ;</li> <li>c) Vendredi-saint ;</li> <li>d) Lundi de Pâques ;</li> <li>e) Ascension ;</li> <li>f) Lundi de Pentecôte ;</li> <li>g) 1<sup>er</sup> Août ;</li> <li>h) Lundi du Jeûne fédéral ;</li> <li>i) Noël (25 décembre) ;</li> </ul> <p>ainsi que les autres jours fériés qui pourraient être décrétés par l'Etat de Vaud ou par la Municipalité.</p> <p><del>Al 2 : La veille des jours fériés, le travail prend fin une heure avant la fin de l'horaire normal.</del></p>	<p><i>Al. 2 supprimé car difficile à appliquer, notamment pour les collaborateurs à temps partiel.</i></p>

<p>Al 3 : Le collaborateur a droit à la compensation des jours fériés si l'un de ceux-ci tombe sur un jour ouvrable pendant une période de vacances.</p>	<p><b>Al 2</b> : Le collaborateur a droit à la compensation des jours fériés si l'un de ceux-ci tombe sur un jour ouvrable pendant une période de vacances.</p>	
<p><u>Art. 46</u> : <i>Congés non payés</i></p> <p>Al 1 : Le chef de service, en accord avec le chef du personnel, peut octroyer au collaborateur jusqu'à une semaine de congé non payé.</p> <p>Al 2 : La Municipalité peut accorder au collaborateur un congé non payé prolongé d'une année au maximum, si des circonstances particulières le justifient.</p>	<p><u>Art. 43</u> : <i>Congés non payés</i></p> <p>Al 1 : Le chef de service, en accord avec le chef du personnel, peut octroyer au collaborateur jusqu'à une semaine de congé non payé.</p> <p>Al 2 : La Municipalité peut accorder au collaborateur un congé non payé prolongé d'une année au maximum, si des circonstances particulières le justifient.</p>	
<p><u>Art. 47</u> : <i>Congés spéciaux</i></p> <p>Il est accordé au collaborateur un congé spécial de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 3 jours à l'occasion de son mariage,</li> <li>b) 5 jours en cas de décès du conjoint ou d'un enfant,</li> <li>c) 3 jours en cas de décès du père ou de la mère,</li> <li>d) 1 jour en cas de décès d'un frère, d'une sœur, d'un grand-parent, d'un beau-parent,</li> <li>e) 3 jours en cas de naissance ou d'adoption,</li> </ul>	<p><u>Art. 44</u> : <i>Congés spéciaux</i></p> <p>Il est accordé au collaborateur un congé spécial de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 3 jours à l'occasion de son mariage <b>ou de son partenariat enregistré ;</b></li> <li>b) 5 jours en cas de décès du conjoint, <b>du partenaire enregistré</b> ou d'un enfant ;</li> <li>c) 3 jours en cas de décès du père ou de la mère ;</li> <li>d) 1 jour en cas de décès d'un frère, d'une sœur, d'un grand-parent, d'un beau-parent ;</li> <li><del>3 jours en cas de naissance ou d'adoption,</del></li> </ul>	<p><i>Remplacé par l'article 47</i></p>

<p>f) 1 jour en cas de déménagement,</p> <p>g) la durée nécessaire pour exercer des fonctions obligatoires de juré ou de membre d'un bureau électoral, pour témoigner devant un tribunal ou des autorités fédérales, cantonales ou communales, pour effectuer un service de pompier ou pour assister à l'ensevelissement d'un collaborateur communal,</p> <p>h) 1 à 3 jours pour d'autres circonstances particulières laissées à l'appréciation des directeurs ou des chefs de service, après entente avec le chef du personnel, notamment en cas de maladie d'un enfant.</p>	<p>e) 1 jour en cas de déménagement ;</p> <p>f) la durée nécessaire pour exercer des fonctions obligatoires de juré ou de membre d'un bureau électoral, pour témoigner devant un tribunal ou des autorités fédérales, cantonales ou communales, pour effectuer un service de pompier ou pour assister à l'ensevelissement d'un collaborateur communal ;</p> <p>g) 1 à 3 jours pour d'autres circonstances particulières laissées à l'appréciation des directeurs ou des chefs de service, après entente avec le chef du personnel, <del>notamment en cas de maladie d'un enfant.</del></p> <p>h) 1 à 3 jours par cas pour la garde d'un enfant malade.</p>	<p><i>Clarification nécessaire à ce sujet</i></p>
---	--	---

## d) Assurances et institutions de prévoyance

Dispositions en vigueur (texte actuel)	Proposition de changement	
<p><u>Art. 48 :</u> <i>Traitement en cas de maladie</i></p> <p>Al 1 : En cas d'absence pour cause de maladie, constatée par un certificat médical, le collaborateur pour lequel la Commune a conclu une assurance perte de gain a droit à son salaire à 100% pendant 720 jours au maximum. Le salaire de 100% est composé de 80% d'indemnités versées par l'assurance perte de gain et de 20% offerts par la Commune.</p>	<p><u>Art. 45 :</u> <i>Traitement en cas de maladie</i></p> <p>Al 1 : En cas d'absence pour cause de maladie, constatée par un certificat médical, le collaborateur <del>pour lequel la Commune a conclu une assurance perte de gain</del> a droit à son salaire à 100% pendant 720 jours au maximum <del>sur une période de 900 jours</del>. Le salaire de 100% est composé de 80% d'indemnités versées par l'assurance perte de gain et de 20% offerts par la Commune. <del>Les prestations de l'assurance sont acquises à la Commune jusqu'à concurrence du traitement versé par elle. Pour déterminer les prestations assurées, seules font foi la police d'assurance conclue avec l'assurance perte de gain et les conditions générales d'assurance y afférentes. La Commune peut faire vérifier à ses frais par un médecin-conseil l'incapacité de travail.</del></p>	<p><i>Précision inutile</i></p> <p><i>Au-delà de 900 jours, c'est l'AI qui intervient.</i></p> <p><i>Précisions jugées utiles</i></p>

<p>Al 2 : Pendant le temps d'essai et pour les collaborateurs n'ayant pas d'assurance perte de gain communale, le salaire sera versé en fonction de la durée des rapports de service selon l'article 324 a CO à titre de droit public supplétif.</p>	<p><del>Al 2 : Pendant le temps d'essai et pour les collaborateurs n'ayant pas d'assurance perte de gain communale, le salaire sera versé en fonction de la durée des rapports de service selon l'article 324 a CO à titre de droit public supplétif.</del></p> <p>Al 2 : L'obligation de la Commune de payer le salaire prend fin à l'extinction des rapports de travail.</p> <p>Al 3 : Dans les cas qui ne sont pas couverts par l'assurance perte de gain conclue par la Commune, la Commune paie le salaire conformément aux art. 324a et 324b CO.</p>	<p><i>Remplacé par al 2 et al 3</i></p> <p><i>Précisions jugées utiles</i></p> <p><i>Précisions jugées utiles</i></p>
<p><u>Art. 49 :</u> <i>Traitement en cas de maternité</i></p> <p>Al 1 : La commune de Pully accorde un congé maternité de 16 semaines, dès la date de l'accouchement, aux collaboratrices pour lesquelles elle a conclu une assurance perte de gain, pour autant que l'accouchement, sous réserve d'une naissance prématurée, se produise 37 semaines au moins après le début de l'activité.</p>	<p><u>Art. 46 :</u> <i>Traitement en cas de maternité</i></p> <p>Al 1 : La Commune accorde un congé maternité de 16 semaines, dès la date de l'accouchement, aux collaboratrices, <del>pour lesquelles elle a conclu une assurance perte de gain, pour</del> autant que la collaboratrice enceinte ait été assurée obligatoirement au sens de la LAVS durant les neuf mois précédant l'accouchement, ait au cours de cette période exercé une activité lucrative durant cinq mois et ait été salariée à la date de l'accouchement.</p>	<p><i>Clarification au sujet des conditions requises pour bénéficier de l'allocation maternité</i></p>

<p>Al 2 : Le salaire est versé à 100%. Il est composé de 80% d'indemnités versées par l'assurance perte de gain et de 20% offerts par la Commune.</p> <p>Al 3: Les absences précédant l'accouchement seront considérées sous l'angle de l'art 48.</p> <p>Al 4 : En cas d'allaitement constaté par certificat médical, 4 semaines supplémentaires de congé rémunéré seront accordées, à prendre directement à la suite du congé maternité. En cas d'adoption, la Commune accorde un congé de 16 semaines à la mère.</p>	<p>Pour déterminer les prestations assurées, seules font foi les art. 16b et suivants de la loi sur les allocations perte de gain (LAPG), la police d'assurance conclue avec l'assurance perte de gain et les conditions générales d'assurance y afférentes.</p> <p>Al 2 : Si le droit aux allocations est ouvert, le salaire est versé à 100%. Il est composé de 80% d'indemnités versées par l'assurance perte de gain et de 20% offerts par la Commune. Les prestations de l'assurance sont acquises à la Commune jusqu'à concurrence du traitement versé par elle.</p> <p>Al 3 : Les absences précédant l'accouchement seront considérées sous l'angle de l'art 45.</p> <p>Al 4 : En cas d'allaitement constaté par certificat médical, 4 semaines supplémentaires de congé rémunéré seront accordées, à prendre directement à la suite du congé maternité. En cas d'adoption, la Commune accorde un congé de 16 semaines à la mère.</p>	<p><i>Adaptation de l'article</i></p> <p><i>Précision nécessaire au sujet de l'adoption</i></p>
--	--	---

<p>Al 5 : Pendant le temps d'essai et pour les collaboratrices n'ayant pas d'assurance perte de gain communale, le salaire sera versé en fonction de la durée des rapports de service selon l'art 324a CO à titre de droit public supplétif.</p>	<p><del>Al 5 : Pendant le temps d'essai et pour les collaboratrices n'ayant pas d'assurance perte de gain communale, le salaire sera versé en fonction de la durée des rapports de service selon l'art 324 a CO à titre de droit public supplétif.</del></p> <p>Al 5 : En cas d'adoption, la Commune accorde un congé de 16 semaines à la mère.</p>	<p><i>Non conforme à la loi</i></p> <p><i>Problématique de l'adoption traitée à part</i></p>
	<p><u>Art. 47 :</u> <i>Congé de paternité</i></p> <p>Sur la base d'un acte de naissance ou d'un certificat d'adoption, le collaborateur a droit à un congé de paternité de 5 jours.</p>	<p><i>L'art. 47 lit e) ancien prévoyait un congé spécial de 3 jours pour la naissance d'un enfant; proposition d'augmenter de 3 à 5 jours.</i></p>
<p><u>Art. 50 :</u> <i>Traitement en cas d'accident</i></p> <p>Al 1 : La Commune assure les collaborateurs contre les accidents professionnels et non professionnels selon la loi fédérale sur l'assurance accident. Cette assurance est complétée par une police pour frais de guérison et d'hospitalisation en tant que patient privé en Suisse et dans le monde entier.</p>	<p><u>Art. 48 :</u> <i>Traitement en cas d'accident</i></p> <p>Al 1 : La Commune assure les collaborateurs contre les accidents professionnels et non professionnels <b>et les maladies professionnelles</b> selon la loi fédérale sur l'assurance accident. Cette assurance est complétée par une police pour frais de guérison et d'hospitalisation en tant que patient privé en Suisse et dans le monde entier. <b>Pour déterminer les prestations assurées, seules font foi la police d'assurance conclue par la Commune et les conditions générales d'assurance y</b></p>	<p><i>Précision</i></p>

<p>Al 2 : En cas d'absence constatée par un certificat médical, le personnel fixe a droit au versement de son salaire à 100% pendant 720 jours au maximum. Le salaire de 100% est composé de 80% d'indemnités versées par l'assurance accident et de 20% offerts par la Commune.</p> <p>Al 3 : Pendant le temps d'essai, et pour le personnel auxiliaire, et pour celui engagé pour une durée de moins de 3 mois, le salaire est versé en fonction de la durée des rapports de service selon l'article 324a CO à titre de droit public supplétif.</p>	<p><b>afférentes.</b></p> <p>Al 2 : En cas d'absence constatée par un certificat médical, le personnel fixe a droit au versement de son salaire à 100% pendant 720 jours au maximum. Le salaire de 100% est composé de 80% d'indemnités versées par l'assurance accident et de 20% offerts par la Commune. <b>Les prestations de l'assurance sont acquises à la Commune jusqu'à concurrence du traitement versé par elle. La Commune peut faire vérifier à ses frais par un médecin-conseil l'incapacité de travail.</b></p> <p><del>Al 3 : Pendant le temps d'essai, et pour le personnel auxiliaire, et pour celui engagé pour une durée de moins de 3 mois, le salaire est versé en fonction de la durée des rapports de service selon l'article 324a CO à titre de droit public supplétif.</del></p> <p><b>Al 3 : L'obligation de la Commune de payer le salaire prend fin à l'extinction des rapports de travail.</b></p>	<p><i>Précision</i></p> <p><i>Voir Titre II</i></p> <p><i>Précision</i></p>
---	--	---

	<p><b>Al 4 :</b> Dans les cas qui ne sont pas couverts par l'assurance perte de gain conclue par la Commune, la Commune paie le salaire conformément aux art. 324a et 324b CO.</p>	Précision
<p><b>Art. 51 :</b> <i>Comportement fautif</i></p> <p>Le droit au salaire peut être réduit dans la mesure où la maladie ou l'accident résulte d'une faute, d'une négligence grave ou d'une conduite téméraire du collaborateur, en application de la LAA.</p>	<p><b>Art. 49 :</b> <i>Traitement en cas de comportement fautif</i></p> <p>Le droit au salaire peut être réduit dans la mesure où la maladie ou l'accident résulte d'une faute, d'une négligence grave ou d'une conduite téméraire du collaborateur, <b>par application analogique des dispositions de la loi sur l'assurance-accidents (LAA) relatives à la réduction et au refus des prestations.</b></p>	Précision
<p><b>Art. 52 :</b> <i>Traitement en cas de service obligatoire et non-obligatoire</i></p> <p>Al 1 : En cas d'absence pour cause de service militaire, de protection civile ou de service du feu, le collaborateur a droit à la totalité de son salaire.</p> <p>Al 2 : En cas d'avancement non obligatoire, le salaire est réduit de 25% pour les collaborateurs ayant charge de famille et de 50% pour les autres.</p>	<p><b>Art. 50 :</b> <i>Traitement en cas de service obligatoire et non-obligatoire</i></p> <p>Al 1 : En cas d'absence pour cause de service militaire, de protection civile ou de service du feu, le collaborateur a droit à la totalité de son salaire.</p> <p>Al 2 : En cas d'avancement non obligatoire, le salaire est réduit de 25% pour les collaborateurs ayant charge de famille et de 50% pour les autres.</p>	

<p>Al 3 : Les prestations des caisses de compensation sont acquises à la Commune jusqu'à concurrence du traitement versé par elle.</p> <p>Al 4 : A l'exception des services obligatoires, les bénéficiaires des alinéas 1 et 2 doivent avoir accompli au moins six mois de travail au service de la Commune.</p>	<p>Al 3 : Les prestations des caisses de compensation sont acquises à la Commune jusqu'à concurrence du traitement versé par elle.</p> <p>Al 4 : A l'exception des services obligatoires, les bénéficiaires des alinéas 1 et 2 doivent avoir accompli au moins six mois de travail au service de la Commune.</p>	
--	--	--

<p><u>Art. 53</u> : <i>Caisse de pensions</i></p> <p>Al 1 : Le collaborateur est assuré contre les conséquences de la vieillesse, de l'invalidité et du décès auprès de la Caisse intercommunale de pensions (CIP). Les statuts de la CIP définissent les conditions d'affiliation, les droits et devoirs des assurés.</p> <p>Al 2 : La Commune prend en charge la part des contributions fixées par les statuts de la CIP.</p>	<p><u>Art. 51</u> : <i>Caisse de pensions</i></p> <p>Al 1 : Le collaborateur est assuré contre les conséquences de la vieillesse, de l'invalidité et du décès auprès de la Caisse intercommunale de pensions (CIP). Les statuts <b>et le règlement de prévoyance</b> de la CIP définissent les conditions d'affiliation, les droits et devoirs des assurés.</p> <p>Al 2 : La Commune prend en charge la part des contributions fixée par les statuts de la CIP.</p>	<p><i>Précision</i></p>
---	---	-------------------------

<p><b>Art. 54 :</b> <i>Prestations aux survivants</i></p> <p>Al 1 : En cas de décès d'un collaborateur, la Commune assure le paiement du salaire pendant les quatre mois qui suivent le décès au conjoint ou à défaut à ses enfants âgés de moins de 18 ans ou de moins de 25 ans s'ils sont invalides, en apprentissage ou aux études. Les prestations de la CIP sont acquises à la Commune jusqu'à concurrence du montant versé par cette dernière.</p> <p>Al 2 : La Municipalité peut, dans des cas particuliers, accorder une aide spéciale.</p>	<p><b>Art. 52 :</b> <i>Prestations aux survivants</i></p> <p>Al 1 : En cas de décès d'un collaborateur, la Commune assure le paiement du salaire pendant les quatre mois qui suivent le décès au conjoint ou à défaut à ses enfants âgés de moins de 18 ans ou de moins de 25 ans s'ils sont invalides, en apprentissage ou aux études. Les prestations de la CIP sont acquises à la Commune jusqu'à concurrence du montant versé par cette dernière.</p> <p>Al 2 : La Municipalité peut, dans des cas particuliers, accorder une aide spéciale.</p>	
--	--	--

## Chapitre 5 - FORMATION / INFORMATION / INFORMATIQUE / ASSOCIATION DU PERSONNEL

Dispositions en vigueur (texte actuel)	Proposition de changement (texte modifié)	Commentaires
<p><b>Art. 55 :</b> <i>Formation professionnelle</i></p> <p>Al 1 : La Municipalité prend toutes les mesures propres à améliorer la formation de base et à assurer le perfectionnement du collaborateur. La formation continue est discutée lors de l'entretien d'évaluation annuel.</p> <p>Al 2 : Le collaborateur se tient au courant des modifications et perfectionnements nécessaires à l'exécution de son travail.</p>	<p><b>Art. 53 :</b> <i>Formation professionnelle</i></p> <p>Al 1 : La Municipalité prend toutes les mesures propres à améliorer la formation de base et à assurer le perfectionnement du collaborateur. La formation continue est discutée lors de l'entretien d'évaluation annuel.</p> <p>Al 2 : Le collaborateur se tient au courant des modifications et perfectionnements nécessaires à l'exécution de son travail.</p>	

<p>Al 3 : La Municipalité peut organiser des cours de perfectionnement ou rendre obligatoire la fréquentation de cours, de séminaires et de stages, organisés ou approuvés par elle. Les frais de participation aux cours rendus obligatoires sont à la charge de la Commune. Pour les autres cours, la Municipalité décide de cas en cas.</p> <p>Al 4 : En cas de cessation des rapports de travail d'un collaborateur ayant bénéficié d'une formation prise en charge par la Commune, la Municipalité peut demander un remboursement total ou partiel des frais pendant 5 ans au maximum. Le délai et le montant sont fixés dans l'arrangement entre le collaborateur et la Commune. Sont réservées les dispositions concernant des formations particulières figurant dans le contrat de travail.</p>	<p>Al 3 : La Municipalité peut organiser des cours de perfectionnement ou rendre obligatoire la fréquentation de cours, de séminaires et de stages, organisés ou approuvés par elle. Les frais de participation aux cours rendus obligatoires sont à la charge de la Commune. Pour les autres cours, la Municipalité décide de cas en cas.</p> <p>Al 4 : En cas de cessation des rapports de travail d'un collaborateur ayant bénéficié d'une formation prise en charge par la Commune, la Municipalité peut demander un remboursement total ou partiel des frais pendant 5 ans au maximum. Le délai et le montant sont fixés dans l'arrangement entre le collaborateur et la Commune. Sont réservées les dispositions concernant des formations particulières figurant dans le contrat de travail.</p>	
---	---	--

<p><u>Art. 56</u> : <i>Information</i></p> <p>La Municipalité informe régulièrement le personnel sur les affaires de la Commune. Chaque collaborateur est informé au plus tôt des affaires qui le concernent personnellement.</p>	<p><u>Art. 54</u> : <i>Information</i></p> <p>La Municipalité informe régulièrement le personnel sur les affaires de la Commune. Chaque collaborateur est informé au plus tôt des affaires qui le concernent personnellement.</p>	
<p><u>Art. 57</u> : <i>Règlement informatique</i></p> <p>Le règlement concernant l'utilisation de l'informatique, d'internet et du téléphone fait partie intégrante du contrat de travail.</p>	<p><u>Art. 55</u> : <i>Règlement informatique</i></p> <p>Le règlement concernant l'utilisation de l'informatique, d'internet et du téléphone fait partie intégrante du contrat de travail.</p>	
<p><u>Art. 58</u> : <i>Association du personnel</i></p> <p>L'Association du personnel de la commune de Pully est le porte-parole du personnel auprès de la Municipalité. Tout collaborateur est libre d'y adhérer. Elle est consultée par la Municipalité sur certains objets, notamment sur la politique salariale et la formation professionnelle.</p>	<p><u>Art. 56</u> : <i>Association du personnel</i></p> <p>L'Association du personnel de la commune de Pully est le porte-parole du personnel auprès de la Municipalité. Tout collaborateur est libre d'y adhérer. Elle est consultée par la Municipalité sur certains objets, notamment sur la politique salariale et la formation professionnelle.</p>	

## Chapitre 6 - MANQUEMENTS AUX OBLIGATIONS PROFESSIONNELLES

Dispositions en vigueur (texte actuel)	Proposition de changement (texte modifié)	Commentaires
<p><u>Art. 59</u> : <i>Manquements aux obligations professionnelles</i></p> <p>Al 1 : Lorsqu'un collaborateur commet un manquement aux obligations légales, réglementaires, contractuelles ou découlant du cahier des charges ou d'instructions, la Municipalité lui signifie un avertissement par courrier.</p> <p>Al 2 : En fonction de la gravité du manquement et du degré d'intention (négligence, négligence grave, intention), la Municipalité prend toute mesure jugée pertinente telle que modification du contrat, changement d'affectation, réduction du salaire ou résiliation du contrat.</p>	<p><u>Art. 57</u> : <i>Manquements aux obligations professionnelles</i></p> <p><del>Al 1</del> : Lorsqu'un collaborateur commet un manquement <b>qui n'est pas particulièrement grave</b> aux obligations légales, réglementaires, contractuelles ou découlant du <b>descriptif de fonction</b> ou d'instructions, <b>ainsi qu'en cas de mauvaise volonté à accomplir un autre travail pouvant raisonnablement être exigé du collaborateur</b>, la Municipalité <b>peut</b> lui signifier un avertissement par courrier.</p> <p><del>Al 2 : En fonction de la gravité du manquement et du degré d'intention (négligence, négligence grave, intention), la Municipalité prend toute mesure jugée pertinente telle que modification du contrat, changement d'affectation, réduction du salaire ou résiliation du contrat.</del></p>	<p><i>Précisions afin d'indiquer clairement dans quelles situations la Municipalité peut signifier un avertissement.</i></p> <p><i>Cette pratique n'est plus utilisée à Pully.</i></p>

## Chapitre 7 - FIN DES RELATIONS DE TRAVAIL

Dispositions en vigueur (texte actuel)	Proposition de changement (texte modifié)	Commentaires
<p><u>Art. 60</u> : <i>Cessation des rapports de travail</i></p> <p>Al 1 : Les deux parties peuvent, d'un commun accord, mettre fin en tout temps aux rapports de travail.</p> <p>Al 2 : Les rapports de travail prennent fin sans résiliation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) à l'âge de la retraite fixé par la loi sur l'AVS,</li> <li>b) dès la date à laquelle le collaborateur est reconnu définitivement invalide,</li> <li>c) au décès du collaborateur,</li> <li>d) à l'expiration du contrat de durée déterminée.</li> </ul>	<p><u>Art. 58</u> : <i>Cessation des rapports de travail</i></p> <p>Al 1 : Les deux parties peuvent, d'un commun accord, mettre fin en tout temps aux rapports de travail.</p> <p>Al 2 : Les rapports de travail prennent fin sans résiliation:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) à l'âge de la retraite fixé par la loi sur l'AVS ;</li> <li>b) dès la date à laquelle le collaborateur est reconnu définitivement invalide ;</li> <li>c) au décès du collaborateur.</li> <li>d) <del>à l'expiration du contrat de durée déterminée.</del></li> </ul>	<p><i>Figure au Titre II</i></p>

<p><u>Art. 61</u> : <i>Résiliation ordinaire</i></p> <p>Al 1 : Le contrat de travail peut être résilié par chacune des parties par écrit. La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit, si l'autre partie le demande.</p> <p>Al 2 : Pendant le temps d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin d'une semaine moyennant un délai de congé de 7 jours.</p> <p>Al 3 : Après le temps d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) deux mois pendant la 1<sup>re</sup> année de service,</li> <li>b) trois mois de la 2<sup>e</sup> à la 9<sup>e</sup> année de service,</li> <li>c) quatre mois dès la 10<sup>e</sup> année de service.</li> </ul> <p>Al 4 : Sous réserve des cas d'application des articles 59 et 62, il y a motif de résiliation ordinaire par l'employeur, notamment dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) violation d'obligations légales, contractuelles, réglementaires ou résultant du cahier des charges,</li> <li>b) manquements répétés dans les prestations ou dans le comportement,</li> <li>c) aptitudes, capacités</li> </ul>	<p><u>Art. 59</u> : <i>Résiliation ordinaire</i></p> <p>Al 1 : Le contrat de travail peut être résilié par chacune des parties par écrit. La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit, si l'autre partie le demande.</p> <p>Al 2 : Pendant le temps d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin d'une semaine moyennant un délai de congé de 7 jours.</p> <p>Al 3 : Après le temps d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) deux mois pendant la 1<sup>re</sup> année de service ;</li> <li>b) trois mois de la 2<sup>e</sup> à la 9<sup>e</sup> année de service ;</li> <li>c) quatre mois dès la 10<sup>e</sup> année de service.</li> </ul> <p>Al 4 : Sous réserve des cas d'application des articles 57 et 60, il y a motif de résiliation ordinaire par l'employeur, notamment dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Violation <b>grave</b> d'obligations légales, contractuelles, réglementaires ou résultant du <b>cahier des charges descriptif de fonctions ;</b>,</li> <li>b) manquements répétés dans les prestations ou dans le comportement,</li> </ul>	<p><i>Précision</i></p> <p><i>Terme utilisé à Pully</i></p>
---	--	---

<p>insuffisantes pour effectuer le travail convenu ou mauvaise volonté à accomplir ce travail,</p> <p>d) mauvaise volonté à accomplir un autre travail pouvant raisonnablement être exigé du collaborateur,</p> <p>e) disparition de l'une des conditions d'engagement fixées dans le contrat,</p> <p>f) suppression d'emploi (cf art 33).</p> <p>Dans la mesure du possible, le collaborateur est d'abord entendu par un membre de la Municipalité.</p>	<p>c) aptitudes, capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu ou mauvaise volonté à accomplir ce travail,</p> <p><del>d) mauvaise volonté à accomplir un autre travail pouvant raisonnablement être exigé du collaborateur,</del></p> <p>e) disparition de l'une des conditions d'engagement comportement,</p> <p>f) suppression d'emploi (cf. art 31 du présent règlement).</p> <p>Dans la mesure du possible, le collaborateur est d'abord entendu par un membre de la Municipalité.</p>	<p><i>Précisé dans l'article 57 car justifie plus un avertissement qu'un licenciement dans un premier temps</i></p>
<p><u>Art. 62 :</u> <i>Résiliation immédiate</i></p> <p>Les deux parties peuvent résilier immédiatement et en tout temps le contrat pour de justes motifs, notamment lorsque les règles de la bonne foi ne permettent plus d'exiger de celui qui donne le congé la continuation des rapports de travail. Le congé doit être donné par lettre recommandée et indiquer les motifs.</p>	<p><u>Art. 60 :</u> <i>Résiliation immédiate pour justes motifs</i></p> <p>Les deux parties peuvent résilier immédiatement et en tout temps le contrat pour de justes motifs, notamment lorsque les règles de la bonne foi ne permettent plus d'exiger de celui qui donne le congé la continuation des rapports de travail. Le congé doit être donné par lettre recommandée et indiquer les motifs.</p>	<p><i>Précision</i></p>

<p><u>Art. 63</u> : <i>Départ à la retraite</i></p> <p>Al 1 : Le collaborateur peut faire valoir ses droits à la retraite conformément aux statuts de la Caisse intercommunale de pensions (CIP).</p> <p>Al 2 : De même, la Municipalité peut décider du départ à la retraite d'un collaborateur dès l'âge limite inférieur fixé par la CIP.</p> <p>Al 3 : Dans les deux cas, la procédure de résiliation de l'article 61 doit être respectée.</p>	<p><u>Art. 61</u> : <i>Départ à la retraite</i></p> <p>Al 1 : Le collaborateur peut faire valoir ses droits à la retraite conformément aux statuts de la Caisse intercommunale de pensions (CIP).</p> <p>Al 2 : De même, la Municipalité peut décider du départ à la retraite d'un collaborateur dès l'âge limite inférieure fixé par la CIP <b>pour autant que cela n'entraîne pas une réduction pour anticipation de la rente.</b></p> <p>Al 3 : Dans les deux cas, la procédure de résiliation de l'article <b>59</b> doit être respectée.</p>	<p><i>Précision</i></p> <p><i>Adaptation de l'article</i></p>
--	---	---

## Chapitre 8 - MODIFICATION DU CONTRAT ET MOYENS DE DROIT

Dispositions en vigueur (texte actuel)	Proposition de changement (texte modifié)	Commentaires
<p><u>Art. 64 :</u> <i>Modification du contrat</i></p> <p>Toute modification du contrat doit être faite en la forme écrite. Si aucun accord n'est trouvé entre les deux parties au sujet d'une modification du contrat, celui-ci peut être résilié conformément à l'article 61.</p>	<p><u>Art. 62 :</u> <i>Modification du contrat</i></p> <p>Toute modification du contrat doit être faite en la forme écrite. Si aucun accord n'est trouvé entre les deux parties au sujet d'une modification du contrat, celui-ci peut être résilié conformément à l'article <b>59 du présent règlement.</b></p>	
<p><u>Art. 65 :</u> <i>Moyens de droit</i></p> <p>En cas de litige découlant des rapports de travail entre la Commune et le collaborateur, les tribunaux du travail sont compétents conformément à l'article 3, alinéa 3, de la loi vaudoise du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail.</p>	<p><u>Art. 63 :</u> <i>Moyens de droit</i></p> <p>En cas de litige découlant des rapports de travail entre la Commune et le collaborateur, les tribunaux du travail sont compétents conformément à l'article 3, alinéa 3, de la loi vaudoise du <b>12 janvier 2010</b> sur la juridiction du travail.</p>	<p><i>La loi du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail a été abrogée et remplacée par celle du 12 janvier 2010.</i></p>

## TITRE II : RAPPORTS DE SERVICE DES MEMBRES DU PERSONNEL N'AYANT PAS LA QUALITE DE COLLABORATEUR

Dispositions en vigueur (texte actuel)	Proposition de changement (texte modifié)	Commentaires
	<p><u>Art. 64</u> : <i>Personnel auxiliaire</i></p> <p>Al 1 : La Municipalité peut engager du personnel auxiliaire pour une activité momentanée, irrégulière ou dite « au service ».</p> <p>La Municipalité peut déléguer sa compétence d'engagement au Service du personnel.</p> <p>Al 2 : Le personnel auxiliaire est engagé par contrat de droit privé sur la base des dispositions du CO sur le contrat de travail.</p> <p>Al 3 : Le statut de « personnel auxiliaire » au sens de l'art. 65 du présent règlement régi par un contrat de droit privé ne doit pas excéder cinq ans, sous réserve de l'art. 65 al. 4 du présent règlement.</p>	

	<p><u>Art. 65</u> : <i>Personnel auxiliaire de longue durée</i></p> <p>Al 1 : Cinq ans après le début de son engagement, la personne devient «auxiliaire de longue durée».</p> <p>Ce changement de statut implique l'application des dispositions suivantes du présent règlement:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) art. 34 : prime de fidélité ;</li><li>b) art. 36 : indemnité de départ à la retraite ;</li><li>c) art. 44 : congés spéciaux ;</li><li>d) art. 45 : traitement en cas de maladie ;</li><li>e) art. 46 : traitement en cas de maternité ;</li><li>f) art. 48 : traitement en cas d'accident.</li></ul> <p>Al 2 : Ce changement de statut est communiqué par écrit.</p> <p>Al 3 : L'intéressé est censé accepter ce changement de statut s'il ne manifeste pas son refus par écrit dans les huit jours dès réception du courrier mentionné à l'alinéa précédent.</p> <p>Al 4 : En cas de refus, l'intéressé conserve son statut de droit privé, conformément à l'art. 64 al. 2 ci-dessus.</p>	
--	---	--

	<p><u>Art. 66</u> : <i>Emploi de durée déterminée</i></p> <p>Al 1 : Les emplois dont la durée prévisible est inférieure à deux ans font l'objet d'un contrat de durée déterminée au sens de l'art. 334 CO.</p> <p>Al 2 : Pour les contrats de durée inférieure ou égale à trois mois, le temps d'essai est de 7 jours.</p> <p>Al 3 : Pour les contrats de durée supérieure à trois mois, un temps d'essai d'un mois est prévu.</p> <p>Al 4 : Le cas échéant, le temps d'essai est spécifié dans le contrat de travail sous «conditions particulières».</p>	
	<p><u>Art. 67</u> : <i>Apprentis</i></p> <p>Les apprentis sont soumis aux dispositions du Code des obligations ainsi qu'à la législation cantonale et fédérale sur la formation professionnelle.</p>	

### TITRE III : DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Dispositions en vigueur (texte actuel)	Proposition de changement (texte modifié)	Commentaires
	<p><u>Art 68 :</u> <i>Prime de fidélité</i></p> <p>Les collaborateurs ayant 20, 25, 30, 35 ans de service entre le 1<sup>er</sup> juillet 2015 et le 31 décembre 2020 ont droit à la prime de fidélité dès 20 ans de service de l'art. 1<sup>er</sup> de l'annexe 4 du règlement du 11.11.2002.</p>	<p><i>Le but de cette disposition transitoire est de ne pas pénaliser les anciens collaborateurs: la prime de fidélité dès 20 ans de service est actuellement d'un salaire mensuel alors que les nouveaux montants de prime sont des montants fixes, souvent inférieurs à un salaire mensuel.</i></p>
	<p><u>Art 69 :</u> <i>Salaire nominal garanti</i></p> <p>Le salaire nominal versé au collaborateur au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement est garanti. Ce salaire est bloqué dans sa réévaluation s'il est égal ou supérieur au salaire maximum tel que déterminé dans la nouvelle classification.</p>	

<p><u>Art. 66</u> : <i>Passage au nouveau droit</i></p> <p>Al 1 : Dès l'entrée en vigueur du présent règlement du personnel communal, les collaborateurs nommés en application du règlement du personnel communal du 25.07.1990 et ceux engagés par contrat de droit privé sont engagés par contrat de droit public.</p> <p>Al 2 : La Municipalité soumet à chaque collaborateur, avant le 01.01.2003, un contrat de travail établi en la forme écrite au sens de l'article 2 du présent règlement et lui accorde un délai d'un mois pour le signer. Le refus du collaborateur de signer le contrat de travail pouvant raisonnablement être exigé de lui est assimilé à une démission au sens de l'article 65 du règlement du 25.07.1990.</p>	<p><u>Art. 70</u> : <i>Passage au nouveau droit</i></p> <p><del>Al 1 : Dès l'entrée en vigueur du présent règlement du personnel communal, les collaborateurs nommés en application du règlement du personnel communal du 25.07.1990 et ceux engagés par contrat de droit privé sont engagés par contrat de droit public.</del></p> <p>Al 1 : La Municipalité soumet à chaque collaborateur, avant le 01.02.2015, un avenant à son contrat de travail établi en la forme écrite au sens de l'article 2 du présent règlement et lui accorde un délai d'un mois pour le signer. <i>Cet avenant tient compte de l'ancienneté dans le niveau de salaire applicable.</i></p> <p>Al 2 : En cas de refus du collaborateur de signer l'avenant mentionné à l'alinéa précédent, son contrat de travail sera résilié en application de l'art. 59 du présent règlement.</p>	
---	--	--

<p><u>Art. 67</u> : <i>Situations acquises</i></p> <p>La Municipalité règle les cas particuliers résultant du passage au nouveau règlement, afin de ne pas pénaliser de manière disproportionnée les anciens fonctionnaires et collaborateurs qui auraient, jusqu'à fin 2002, bénéficié de droits spécifiques.</p>	<p><del>Art. 71</del> : <del><i>Situations acquises</i></del></p> <p><del>La Municipalité règle les cas particuliers résultant du passage au nouveau règlement, afin de ne pas pénaliser de manière disproportionnée les anciens fonctionnaires et collaborateurs qui auraient, jusqu'à fin 2002, bénéficié de droits spécifiques.</del></p>	<p><i>Le seul cas dans lequel un collaborateur pourrait être pénalisé a été traité à l'art. 69.</i></p>
<p><u>Art. 68</u> : <i>Annexes</i></p> <p>L'annexe 1 (échelle des salaires) fait partie intégrante du présent règlement. Les annexes 2 et suivantes sont des dispositions d'exécution modifiables en tout temps par la Municipalité.</p>	<p><u>Art. 71</u> : <i>Annexes</i></p> <p>Les annexes font partie intégrante du présent règlement. Les annexes 2 et suivantes sont des dispositions d'exécution modifiables en tout temps par la Municipalité.</p> <p>Toute modification de ces annexes sera communiquée par écrit aux collaborateurs et censée acceptée si le collaborateur ne s'y oppose pas par écrit dans un délai de 30 jours ; en cas de refus de la modification, le contrat peut être résilié conformément à l'art. 59 du présent règlement.</p>	

<p><u>Art. 69</u> : <i>Entrée en vigueur</i></p> <p>Le présent règlement entre en vigueur le 01.01.2003. Il abroge le règlement pour le personnel de l'administration communale du 25.07.1990 ainsi que toutes ses dispositions d'application.</p>	<p><u>Art. 72</u> : <i>Entrée en vigueur</i></p> <p><b>Al 1</b> : Le présent règlement entre en vigueur le <b>01.01.2015</b>. Il <b>remplace</b> le règlement pour le personnel de l'administration communale du <b>11.11.2002</b> ainsi que toutes ses dispositions d'application.</p> <p><b>Al 2</b> : Les contrats de travail conclus avant l'entrée en vigueur du présent règlement resteront régis par le règlement du 11.11.2002 et ses dispositions d'application jusqu'à l'entrée en vigueur le 01.07.2015 de l'avenant mentionné à l'art. 70 al. 1 du présent règlement ou jusqu'à la fin des rapports de travail en cas de refus du collaborateur de signer l'avenant (cf. art. 70 al. 2 du présent règlement).</p>	
--	---	--

## Echelle des salaires 2015

Classe		1	2	3	4	5	6	7	8
Salaire initial	0	3'800	4'200	4'600	5'400	6'000	6'600	7'600	9'600

Classe		1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Augmentation 100%</b>	1	3'900	4'310	4'710	5'510	6'120	6'725	7'740	9'775
	2	4'000	4'420	4'820	5'620	6'240	6'850	7'880	9'950
	3	4'100	4'530	4'930	5'730	6'360	6'975	8'020	10'125
	4	4'200	4'640	5'040	5'840	6'480	7'100	8'160	10'300
	5	4'300	4'750	5'150	5'950	6'600	7'225	8'300	10'475
	6	4'400	4'860	5'260	6'060	6'720	7'350	8'440	10'650
	7	4'500	4'970	5'370	6'170	6'840	7'475	8'580	10'825
	8	4'600	5'080	5'480	6'280	6'960	7'600	8'720	11'000
	9	4'700	5'190	5'590	6'390	7'080	7'725	8'860	11'175
	10	4'800	5'300	5'700	6'500	7'200	7'850	9'000	11'350
	11	4'900	5'410	5'810	6'610	7'320	7'975	9'140	11'525
	12	5'000	5'520	5'920	6'720	7'440	8'100	9'280	11'700
	13	5'100	5'630	6'030	6'830	7'560	8'225	9'420	11'875
	14	5'200	5'740	6'140	6'940	7'680	8'350	9'560	12'050
	15	5'300	5'850	6'250	7'050	7'800	8'475	9'700	12'225
Valeur de l'augmentation		100	110	110	110	120	125	140	175

Classe		1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Augmentation 75%</b>	16	5'375	5'933	6'333	7'133	7'890	8'569	9'805	12'357
	17	5'450	6'016	6'416	7'216	7'980	8'663	9'910	12'489
	18	5'525	6'099	6'499	7'299	8'070	8'757	10'015	12'621
	19	5'600	6'182	6'582	7'382	8'160	8'851	10'120	12'753
	20	5'675	6'265	6'665	7'465	8'250	8'945	10'225	12'885
	21	5'750	6'348	6'748	7'548	8'340	9'039	10'330	13'017
	22	5'825	6'431	6'831	7'631	8'430	9'133	10'435	13'149
	23	5'900	6'514	6'914	7'714	8'520	9'227	10'540	13'281
	24	5'975	6'597	6'997	7'797	8'610	9'321	10'645	13'413
	25	6'050	6'680	7'080	7'880	8'700	9'415	10'750	13'545
	26	6'125	6'763	7'163	7'963	8'790	9'509	10'855	13'677
	27	6'200	6'846	7'246	8'046	8'880	9'603	10'960	13'809
	28	6'275	6'929	7'329	8'129	8'970	9'697	11'065	13'941
	29	6'350	7'012	7'412	8'212	9'060	9'791	11'170	14'073
	30	6'425	7'095	7'495	8'295	9'150	9'885	11'275	14'205
Valeur de l'augmentation		75	83	83	83	90	94	105	132

Classe		1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Augmentation 60%</b>	31	6'485	7'161	7'561	8'361	9'222	9'960	11'359	14'310
	32	6'545	7'227	7'627	8'427	9'294	10'035	11'443	14'415
	33	6'605	7'293	7'693	8'493	9'366	10'110	11'527	14'520
	34	6'665	7'359	7'759	8'559	9'438	10'185	11'611	14'625
	35	6'725	7'425	7'825	8'625	9'510	10'260	11'695	14'730
Valeur de l'augmentation		60	66	66	66	72	75	84	105

Augmentation échelon 1 à 30

0 échelon si les objectifs sont partiellement atteints

1 échelon si les objectifs sont atteints

2 échelons si les objectifs sont dépassés

Augmentation échelon 31 à 35

Augmentation ponctuelle d'un échelon ne peut être donnée plus qu'une fois tous les deux ans

# Classification des fonctions 2015

<b>Collaborateur(-trice) technique I</b>		<b>1</b>
Aide-jardinier(-ère)		
Nettoyeur(-euse)		
Ouvrier(-ère) d'exploitation I		

<b>Collaborateur(-trice) technique II</b>		<b>2</b>
Employé technique		
Laborantin(-e)		
Menuisier(-ère) / Menuisier(-ère)-ébéniste		
Ouvrier(-ère) d'exploitation II		
Plâtrier(-ère)-peintre		

<b>Collaborateur(-trice) administration, culture et éducation I</b>		<b>2</b>
Employé(-e) d'administration I		
Huissier(-ère)		

<b>Collaborateur(-trice) technique III</b>		<b>3</b>
Appareilleur(-euse)		
Concierge		
Concierge et releveur(-euse) SI		
Cuisinier(-ère)		
Electricien(-ne) de réseau		
Exploitant(-e) du réseau d'évacuation des eaux		
Forestier(-ère)-bûcheron(-ne)		
Garde-bains		
Jardinier(-ère)		
Ouvrier(-ère) d'exploitation STEP		
Technicien(-ne)-régisseur(-euse)		
Vigneron(-ne)		

<b>Collaborateur(-trice) administration, culture et éducation II</b>		<b>3</b>
Agent(-e) en information documentaire		
Dessinateur(-trice) en génie civil		
Employé(-e) d'administration II		
Employé(-e) spécialisé(-e) OPO I		
Géomaticien(-ne) I		
Gestionnaire de billetterie		
Médiamaticien(-ne)		
Secrétaire		
Secrétaire-comptable		

<b>Responsable d'équipe</b>		<b>4</b>
Chef(-fe) d'équipe		
Contremaître(-sse)		
Responsable de site		

<b>Collaborateur(-trice) administration, culture et éducation III</b>		<b>4</b>
Administrateur(-trice) d'entité culturelle I		
Bibliothécaire		
Comptable		
Employé(-e) spécialisé(-e) OPO II		
Géomaticien(-ne) II		
Moniteur(-trice)		
Responsable facturation		
Secrétaire-assistant(-e)		
Spécialiste communication		

<b>Responsable d'exploitation</b>		<b>5</b>
Chef(-fe) d'exploitation I		

<b>Responsable d'entité</b>		<b>5</b>
Administrateur(-trice) d'entité culturelle II		
Chef(-fe) de l'OPO		
Responsable de secrétariat		

<b>Collaborateur(-trice) spécialiste</b>		<b>5</b>
Architecte		
Architecte-paysagiste		
Chargé(-e) de sécurité		
Chef(-fe) de projet en génie civil		
Coordinateur(-trice) de structure d'AFJ		
Délégué(-e) à l'énergie		
Ingénieur(-e)		
Ingénieur(-e) système		
Responsable administratif(-ve) DJAS		
Responsable médiation culturelle		
Responsable salaires		
Spécialiste web et réseaux sociaux (community manager)		
Technicien(-ne) en bâtiment		
Urbaniste		

<b>Cadre I</b>		<b>6</b>
Chef(-fe) d'exploitation II		
Responsable des ingénieurs(-es)		
Responsable du cadastre		
Responsable du secteur chantiers		
Conservateur(-trice)		
Coordinateur(-trice) DTSI		
Juriste		
Responsable des archives		
Responsable de la bibliothèque		
Responsable de l'office du logement		
Responsable du home-école		
Responsable de l'intendance des bâtiments		

<b>Cadre II</b>		<b>7</b>
Adjoint(-e) au(-à la) chef(-fe) de service		
Responsable des réseaux		
Responsable du bureau technique		
Responsable de l'infrastructure informatique		
Responsable des projets et opérations informatiques		
Directeur(-trice) des Musées		
Directeur(-trice) du Théâtre de l'Octogone		

<b>Chef(-fe) de service</b>		<b>8</b>
Chef(-fe) de service		
Chef(-fe) de service - secrétaire municipal(-e)		