

Règlement sur le statut du personnel et les traitements

Syndicat de communes du
Triage forestier Centre Vallon

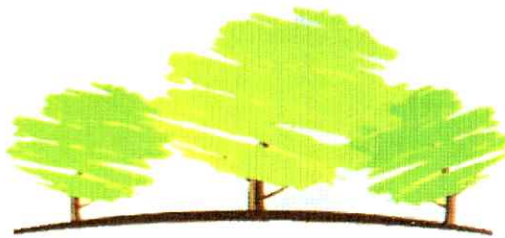


Table des matières

1.	Système de rémunération	3
2.	Appréciation des performances	4
3.	Dispositions spéciales	5
4.	Dispositions transitoires et dispositions finales	6
	Annexe I.....	7
	Annexe II.....	8

Rapport de droit

1. Champ d'application **Art. 1** Les prescriptions du présent règlement s'appliquent à l'ensemble du personnel du syndicat, à l'exception des personnes engagées conformément au droit privé.

1.1 Personnel engagé sur la base du droit public **Art. 2** ¹ Le personnel du syndicat de communes Triage forestier Centre Vallon est engagé par contrat, conformément au droit public.

² Les dispositions du droit cantonal sont applicables aux questions non résolues par le présent règlement.

Champ d'application des arrêtés du Conseil-exécutif ³ Les arrêtés du Conseil-exécutif en matière de politique du personnel (renchérissement, etc.) s'appliquent aussi au personnel du syndicat.

1.2 Personnel engagé sur la base du droit privé **Art. 3** ¹ Le personnel auxiliaire est engagé conformément au droit privé.

² Le conseil énumère les fonctions soumises au droit privé dans un arrêté.

³ Pour ces fonctions, seules les dispositions contractuelles sont déterminantes, le Code des obligations étant applicable aux questions non prévues par les contrats.

Délai de congé **Art. 4** ¹ Le délai de congé est de trois mois.

² Si c'est le syndicat qui rompt les rapports de travail, il doit le faire sous la forme d'une décision motivée. La personne concernée doit être entendue auparavant.

1. Système de rémunération

Principe **Art. 5** ¹ Chaque poste est affecté à une classe de traitement (voir annexe I). Exception faite des postes cités à l'annexe II point 2, dont la rétribution forfaitaire annuelle est décidée chaque année par le conseil et comprise dans la fourchette indiquée.

² Chaque classe de traitement se compose du traitement de base de 100 pour cent et de 80 échelons de traitement de 0,75 pour cent chacun. Le traitement de base est précédé de douze échelons de départ qui représentent chacun 0,75 pour cent de ce dernier.

³ La progression dépend du résultat de l'évaluation annuelle des performances et du comportement. Les performances et le comportement sont appréciés de la manière suivante :

- a) excellents
- b) très bons
- c) bons
- d) suffisants
- e) insuffisants

Progression du traitement	<p>Art. 6 ¹ La progression au sein d'une classe de traitement intervient par le passage à un échelon de traitement supérieur.</p> <p>² Le conseil définit l'enveloppe financière disponible pour la progression des traitements dans leur ensemble. Il prend sa décision en tenant compte de l'état des finances, de la conjoncture, ainsi que de l'évolution des traitements dans le secteur public et dans l'économie privée.</p> <p>³ La progression et, le cas échéant, sa mesure, dépendent</p> <ul style="list-style-type: none">a) des performances individuelles,b) du comportement individuel,c) d'une répartition équitable des moyens disponibles dans le secteur et dans l'ensemble du syndicat;d) d'autres raisons objectives. <p>⁴ Il n'existe pas de droit à l'octroi d'échelons supplémentaires.</p>
Rétrogradation	<p>Art. 7 ¹ Lorsque, dans des domaines importants, les exigences ne sont pas remplies ou les objectifs convenus ne sont pas atteints deux années de suite, le traitement peut être réduit de quatre échelons au maximum l'année qui suit la deuxième évaluation.</p> <p>² Le traitement ne peut pas être réduit en dessous du niveau du traitement de base (minimum de la classe de traitement).</p>

2. Appréciation des performances

Organigramme / Postes de cadres	<p>Art. 8 ¹ Le conseil fixe l'ordre hiérarchique dans un organigramme.</p> <p>² Les membres du personnel directement soumis au conseil constituent les cadres du syndicat.</p>
Cadres	<p>Art. 9 ¹ Un conseiller désigné par le conseil est responsable de l'appréciation des performances des cadres. Ce dernier est accompagné par le secrétaire ou la secrétaire.</p> <p>² Ils procèdent comme suit:</p> <ul style="list-style-type: none">a) entretien individuel d'appréciation avec les cadres;b) communication de l'appréciation des performances et de la modification consécutive du traitement aux personnes concernées, qui ont alors la possibilité de prendre position;c) présentation de ses (leurs) conclusions au conseil pour décision.
Autres postes	<p>Art. 10 ¹ Chaque cadre est responsable de l'appréciation des performances des personnes qui lui sont subordonnées.</p> <p>² La procédure exposée à l'article 9, 2^e alinéa s'applique par analogie.</p>

Notification/Voies de droit	<p>Art. 11 ¹ La décision du conseil doit être communiquée à la personne concernée.</p> <p>² Après avoir été informée de la décision du conseil, la personne concernée a dix jours pour demander une décision susceptible de recours.</p> <p>³ La personne concernée peut attaquer la décision dans les 30 jours à compter de sa notification en déposant un recours devant le préfet.</p>
Performances extraordinaires	<p>Art. 12 Le conseil peut récompenser une performance extraordinaire par une prime unique de 3'000.00 francs au maximum.</p>


3. Dispositions spéciales

Evaluation des postes de travail	<p>Art. 13 Le conseil fait procéder à une nouvelle évaluation des postes de travail si le volume de travail subit une modification considérable.</p>
Mise au concours	<p>Art. 14 Le syndicat met les postes de cadres vacants au concours.</p>
Assurance-accidents	<p>Art. 15 Le syndicat assure le personnel contre les suites d'accidents professionnels et non professionnels conformément à la loi fédérale sur les accidents (LAA).</p>
Assurance d'indemnités journalières	<p>Art. 16 Si le syndicat conclut une assurance d'indemnités journalières, la totalité des primes est à sa charge.</p>
Caisse de pension	<p>Art. 17 ¹ Le syndicat assure le personnel contre les conséquences économiques de l'invalidité, de l'âge ou du décès, conformément à la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP) et aux dispositions spéciales.</p>
Indemnités de départ et droit à des rentes	<p>² Les dispositions du droit cantonal sur les indemnités de départ et les rentes spéciales (art. 32 et 33 LPers) ne s'appliquent pas au syndicat.</p>
Indemnité annuelle, remboursement de frais	<p>Art. 18 Les diverses indemnités et le remboursement des frais sont réglés dans l'annexe II.</p>


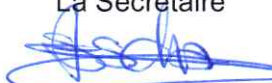
4. Dispositions transitoires et dispositions finales

Entrée en vigueur **Art. 19**¹ Le présent règlement et ses annexes I et II entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Ainsi délibéré et arrêté par le conseil du 1^{er} octobre 2024.

Au nom du conseil du syndicat du Triage forestier Centre Vallon	
Le Président	La Secrétaire
	
Martin Tschan	Sabrina Tschannen

Ainsi délibéré et arrêté par l'assemblée des délégués du 12 novembre 2024.

Au nom de l'assemblée des délégués du syndicat du Triage forestier Centre Vallon	
Le Président	La Secrétaire
	
Martin Tschan	Sabrina Tschannen

Annexe I

Syndicat de communes Triage forestier Centre Vallon

Classes de traitement

Les classes de traitement suivantes sont attribuées aux différentes fonctions :

Fonction	Classe
a) garde forestier	16 à 18
b) auxiliaire	7 à 11

Annexe II

Syndicat de communes Triage forestier Centre Vallon

Indemnités annuelles, jetons de présence, remboursement des frais

1. Membres des autorités

	<u>Fonction</u>	<u>Indemnité annuelle</u>	<u>Indemnité horaire</u>
1.1	<u>Conseil</u>		
1.1.1	président / présidente	CHF 1'500.00	CHF 30.00
1.1.2	vice-président / vice-présidente	CHF 200.00	CHF 30.00
1.1.3	membres		CHF 30.00
1.1.4	Remboursement de frais selon chiffres 3.1 et 3.2		
1.2	<u>Commission de vérification des comptes</u> par membre	CHF 300.00	

2. Employés

	<u>Fonction</u>	<u>Indemnité (fourchette)*</u>
2.1	<u>Secrétaire</u> rétribution fondamentale annuelle **	Entre CHF 1'000.00 et CHF 5'000.00
2.2	<u>Administrateur/trice des finances</u> rétribution fondamentale annuelle **	Entre CHF 5'000.00 et CHF 10'000.00
2.3	<u>Stagiaire</u> rétribution forfaitaire	Entre CHF 50.00 et CHF 3'000.00
2.4	Remboursement de frais selon chiffres 3.1 et 3.2	

*Montant forfaitaire, compris dans la fourchette susmentionnée, décidé annuellement par le conseil dans le cadre de l'élaboration du budget et est ensuite communiqué à l'employé/e.

**Sont compris dans les montants indiqués : 10,64 pour cent pour les vacances (25 jours) 8,33 pour cent pour le 13e salaire 3,077 pour cent pour les jours fériés

3. Indemnités journalières et remboursement de frais

- 3.1 Frais de déplacement
Billet de train en 2e classe ou 0.70 franc par kilomètre parcouru en voiture. Les transports publics doivent être utilisés lorsque c'est possible.
- 3.2 Frais de repas pris à l'extérieur
Selon les frais effectifs, maximum 35 francs.