



REGLEMENT DU PERSONNEL COMMUNAL

L'Assemblée communale de Givisiez

vu :

- La loi du 25 septembre 1980 sur les Communes ;
- Le règlement du 28 décembre 1981 d'exécution de la loi sur les communes

arrête :

Chap. I : GENERALITES

Art. 1 : Objet

*Objet
du règlement
Employeur*

- ¹ Le présent règlement régit les rapports de travail, de droit public, du personnel communal.
- ² L'employeur, au sens du présent règlement, est la commune.
- ³ Le Conseil communal organise les services de la commune et crée les postes nécessaires à cet effet. Il veille à offrir des prestations de qualité par la mise en place d'une administration performante en favorisant la responsabilisation des collaborateurs et des collaboratrices, le travail d'équipe, ainsi qu'un climat respectueux de la personne. Autant que faire se peut, il veille à la répartition équitable, à tous les niveaux, des postes entre les femmes et les hommes. Dans la mesure où les exigences de la commune le permettent, il encourage l'activité à temps partiel.

Art. 2 : Champ d'application

*Personnes
concernées*

- ¹ Le présent règlement s'applique à toutes les personnes engagées au service de la commune qui sont au bénéfice d'un travail régulier, qu'elles soient rémunérées au mois ou à l'heure.
- ² Le Conseil communal établit un inventaire des postes de travail.
- ³ Les apprenti-e-s et les mineurs sont soumis aux dispositions fédérales et cantonales sur la formation professionnelle.

Art. 3 : Corps enseignant

*Enseignants
primaires et
enfantines*

Le présent règlement ne s'applique pas aux membres du corps enseignant des classes primaires et enfantines qui sont soumis à la loi sur le personnel de l'Etat (LPers).

Art. 4 : Autres catégories de personnel

- ¹ Le Conseil communal peut engager d'autres catégories de personnel, notamment auxiliaire



ou temporaire. Elles sont notamment soumises aux dispositions du Code des obligations et de la Loi sur le travail et font l'objet d'un contrat de travail spécifique.

- ² Pour la rémunération des autres catégories de personnel, le Conseil communal se réfère à l'échelle des traitements ou à défaut aux salaires versés sur le marché du travail, aux conventions collectives et à l'équité à respecter envers les autres collaborateurs et collaboratrices de la commune.
- ³ Est considéré comme personnel temporaire le personnel exerçant une activité pour une courte période.

Art. 5 : Droit réservé

- ¹ Sont réservés les règlements spéciaux applicables à certaines fonctions expressément désignées par le Conseil communal, notamment celles qui nécessitent de manière régulière ou irrégulière le travail du collaborateur ou de la collaboratrice en dehors des horaires normaux.
- ² Pour tous les points non traités dans le présent règlement, la loi sur le personnel de l'Etat et son règlement s'appliquent par analogie. ¹

Chap. II : ENGAGEMENT ET RECONNAISSANCE OFFICIELLE

Art. 6 : Engagement

Non-discrimination

- ¹ Conformément à la Constitution fédérale, toute désignation de personnel, de statut ou de fonction vise indifféremment l'homme ou la femme.
- ² En aucun cas une candidature ne peut être écartée pour une raison liée à l'origine, ainsi qu'en raison d'opinion religieuse, philosophique ou politique, ou pour tout autre motif discriminatoire.
- ³ Le futur collaborateur doit fournir un extrait de son casier judiciaire de moins de 3 mois, au responsable des ressources humaines avant son entrée en fonction. Celle-ci ne peut être valide que sur présentation de ce document. En fonction du poste, un extrait de l'office des poursuites peut être demandé également. ²

Art. 7 : Examen médical

L'engagement peut être subordonné aux résultats d'un examen médical ordonné par le Conseil communal. Le coût de l'examen médical est pris en charge par la commune.

Art. 8 : Autorité d'engagement

L'engagement des collaborateurs et des collaboratrices est du ressort du Conseil communal.

¹ Ajouté par décision de l'Assemblée du 19 octobre 2020

² Ajouté par décision de l'Assemblée du 19 octobre 2020



Art. 9 : Contrat d'engagement

- ¹ L'engagement du collaborateur ou de la collaboratrice est conclu sous la forme d'un contrat.
- ² Il est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.
- ³ Le contrat revêt la forme écrite. Toutefois, lorsque le contrat est conclu pour une période inférieure à trois mois et que les circonstances le justifient, le contrat oral suffit.

Art. 10 : Période d'essai et reconnaissance officielle ³

Durée probatoire

- ¹ La période probatoire est de six mois.

- ² Le collaborateur ou la collaboratrice reçoit dès son entrée en service un exemplaire du présent règlement accompagné d'un cahier des charges établi par l'autorité d'engagement et des règlements relatifs à l'institution de prévoyance.

Evaluation

- ³ Avant la fin de la période probatoire, le collaborateur ou la collaboratrice, le Conseiller communal responsable du dicastère concerné et le Conseiller communal en charge des ressources humaines évaluent, lors d'un entretien, leurs rapports de travail. Le Conseil communal décide, sur la base de cet entretien, l'engagement définitif ou non et communique sa décision à l'employé-e.

Communication

- ⁴ La reconnaissance officielle en qualité d'agent-e des services publics est communiquée au collaborateur ou à la collaboratrice par écrit, en indiquant sa fonction, la date d'entrée en service et le traitement initial.

Prolongation

- ⁵ S'il existe un doute sur la capacité du collaborateur ou de la collaboratrice d'occuper le poste de travail, la période probatoire peut être prolongée de six mois au plus. Au terme de cette prolongation, une nouvelle prolongation n'est pas possible.

Renonciation

- ⁶ Il peut être renoncé, dès l'engagement ou pendant la période probatoire, à tout ou partie de celle-ci pour les contrats de durée déterminée, ou lorsque le collaborateur ou la collaboratrice a déjà exercé antérieurement la fonction concernée, ou encore lorsque les prestations, le comportement et les aptitudes sont comparables à celles d'une personne expérimentée.

Art. 11 : Procédure d'engagement ⁴

- ¹ En règle générale, les postes à repourvoir font l'objet d'une mise au concours publique, au minimum par affichage au pilier public ainsi que sur le site internet de la Commune. Pour répondre aux besoins effectifs de la commune et viser à l'utilisation optimale des compétences et ressources humaines, la voie de promotion interne doit être examinée prioritairement.
- ² L'autorité d'engagement peut renoncer à toute mise au concours pour les postes à repourvoir par du personnel engagé pour une durée inférieure à un an. (art. 15 al. 2 et 3 RPers) ou lorsque le poste peut être repourvu par voie interne.

³ Alinéa 1 modifié par décision de l'Assemblée du 6 décembre 2021. Alinéa 3 complété par décision de l'Assemblée du 19 octobre 2020. Alinéas 5 et 6 ajouté par décision de l'Assemblée communale du 6 décembre 2021

⁴ Alinéa 1 complété et alinéa 2 ajouté par décision de l'Assemblée du 19 octobre 2020



Chap. III : FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL

Art. 12 : Résiliation durant le temps d'essai

Durant la période probatoire, les rapports de service peuvent librement être résiliés par écrit de part et d'autre durant une semaine à l'avance pour la fin d'une semaine. En cas de prolongation de la période probatoire, le délai de résiliation est d'un mois pour la fin d'un mois. L'article 10 alinéa 3 est réservé.

Art. 13 : Contrat de durée déterminée

- ¹ Le contrat de durée déterminée prend fin de plein droit au terme fixé.
- ² Le terme du contrat peut être fixé par une date ou par l'atteinte d'un objectif. Le renouvellement du contrat nécessite un accord exprès des parties.
- ³ Sous réserve des articles 20 et 23, les rapports de service ne peuvent être résiliés de part et d'autre avant le terme fixé que pendant la période probatoire. A défaut ou au-delà de celle-ci, la résiliation n'est possible avant le terme fixé que si le contrat le prévoit expressément, sous réserve de l'article 20.

Art. 14 : Contrat de durée indéterminée

Principe

- ¹ Le contrat de durée indéterminée est résiliable dans un délai de trois mois pour la fin d'un mois.

Raisons de résiliation

- ² Le licenciement par le Conseil communal a lieu lorsque le collaborateur ou la collaboratrice ne répond plus aux exigences de la fonction sous l'angle des prestations, du comportement ou des aptitudes.⁵

Art. 14a : Contrat de durée indéterminée - Avertissement ⁶

Avertissement

- ¹ Le licenciement est précédé d'une lettre d'avertissement écrite et motivée, du Conseil communal, donnée suffisamment tôt pour permettre au collaborateur ou à la collaboratrice de répondre aux exigences du poste.
- ² La lettre d'avertissement consiste en une mise en garde adressée au collaborateur ou à la collaboratrice qui ne répond pas aux exigences de sa fonction selon l'article 14, afin de lui donner la possibilité de s'améliorer avant l'éventuel prononcé d'une décision de résiliation.
- ³ La lettre d'avertissement n'est pas sujette à recours. Le collaborateur ou la collaboratrice peut toutefois présenter par écrit, au Conseil communal, une demande de réexamen motivée contre la lettre d'avertissement.
- ⁴ Le Conseil communal se détermine de manière définitive sur la demande de réexamen. Il s'agit d'un réexamen interne. La détermination sur ce réexamen ne peut pas faire l'objet d'un recours.

Art. 14b : Contrat de durée indéterminée – Procédure de licenciement

⁵ Ajouté par décision de l'Assemblée du 6 décembre 2021

⁶ Ajouté par décision de l'Assemblée du 6 décembre 2021



7

- ¹ Le licenciement a lieu à la suite d'une procédure garantissant au collaborateur ou à la collaboratrice le droit d'être entendu-e.
- ² Le Conseil communal est compétente pour mener la procédure. Il peut confier la conduite de cette procédure à une autre personne, interne ou externe à l'administration.
- ³ Le licenciement est communiqué par pli recommandé.
- ⁴ Pour le surplus, la procédure de licenciement est régie selon les dispositions du Chapitre VIII.

Art. 15 : Démission

*Résiliation
après
engagement*

- ¹ Le collaborateur ou la collaboratrice peut démissionner moyennant le respect du délai de résiliation de trois mois pour la fin d'un mois. Tant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, l'autorité d'engagement peut aussi accepter une démission donnée dans un délai plus court.
- ² Dans des cas exceptionnels et pour des motifs pertinents d'intérêt public, elle peut exiger du ou de la démissionnaire qu'il ou elle reste en fonction jusqu'à l'entrée en fonction d'un-e remplaçant-e qualifié-e, mais au maximum pendant six mois.
- ³ La démission est adressée par pli recommandé à l'autorité d'engagement.

Art. 16 : Résiliation par entente réciproque

Les rapports de service peuvent être résiliés par entente réciproque pour un terme choisi et des modalités arrêtées par voie conventionnelle.

Art. 16 a : Modification du contrat par entente réciproque ⁸

Le contrat de travail peut être modifié par entente réciproque pour un terme choisi et des modalités arrêtées par voie conventionnelle.

Art. 17 : Retraite

*Retraite
ordinaire*

- ¹ L'entrée en retraite a généralement lieu, pour les hommes et les femmes, à l'âge déterminé par la loi fédérale sur l'assurance vieillesse et survivants (LAVS).

*Retraite
anticipée*

- ² Toutefois, à la demande du Conseil communal ou des intéressé-e-s, la mise à la retraite anticipée peut être décidée. Les conditions sont fixées dans un plan de pré-retraite négocié de cas en cas.

Art. 18 : Mutation et suppression de fonction⁹

⁷ Ajouté par décision de l'Assemblée du 6 décembre 2021

⁸ Ajouté par décision de l'Assemblée du 19 octobre 2020

⁹ Alinéa 3 complété et alinéa 4 ajouté par décision de l'Assemblée du 19 octobre 2020. Alinéa 3 modifié par l'Assemblée communale du 6 décembre 2021



<i>Circonstances</i>	¹ Lorsque les circonstances l'exigent, notamment en cas de réorganisation d'un service ou de suppression d'un poste, le collaborateur ou la collaboratrice fait l'objet d'une mutation temporaire ou définitive.
<i>Formation</i>	² Des mesures de formation ou de recyclage peuvent être offertes pour permettre au collaborateur ou à la collaboratrice une meilleure adaptation à sa nouvelle fonction.
<i>Licenciement</i>	³ Lorsque sa fonction est supprimée parce que devenue superflue et qu'il n'est pas possible de lui trouver un emploi dans la commune correspondant à ses capacités et à sa situation antérieure, le collaborateur ou la collaboratrice pourra être licencié-e moyennant un préavis donné au moins trois mois à l'avance, pour la fin d'un mois. Sous réserve de l'alinéa 5, il ou elle recevra une indemnité en fonction de l'âge et des années de service en cas de licenciement ou de transfert à un poste rémunéré à un niveau inférieur. ⁴ L'indemnité n'est pas due lorsque le collaborateur ou la collaboratrice a refusé une offre de poste équivalent, sur le plan de la rémunération, au poste supprimé. Elle n'est pas due non plus lorsque la commune a procuré au collaborateur ou à la collaboratrice un emploi auprès d'une autre employeur public ou privé, à ces conditions comparables à celles dont il bénéficiait.
<i>Art. 19 est intégré dans les art. 14, 14a, 14b</i>	Art. 19 : ...¹⁰
	Art. 20 : Renvoi pour de justes motifs
<i>Renvoi pour justes motifs</i>	¹ En cas de manquements graves ou répétés aux devoirs de service, pour d'autres raisons graves ou pour d'autres motifs entraînant notamment une rupture du lien de confiance et qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent plus la continuation des rapports de service, le Conseil communal peut ordonner le renvoi du collaborateur ou de la collaboratrice avec effet immédiat.
<i>Avertissement</i>	² Lorsque les circonstances le permettent, le renvoi est précédé d'un avertissement écrit au sens de l'article 14a. ¹¹
	Art. 21 : Résiliation ou renvoi injustifiés
<i>Conséquences</i>	Lorsque les motifs de licenciement se révèlent injustifiés, une réintégration du collaborateur ou de la collaboratrice peut être envisagée. Toutefois, s'il y a eu cessation de fait des rapports de service et qu'une intégration du collaborateur ou de la collaboratrice n'est plus possible, celui-ci ou celle-ci a droit à une indemnité dont le montant maximal est égal à six mois de traitement.
	Art. 22 : Résiliation ou renvoi abusif
	¹ La résiliation ou le renvoi est abusif lorsqu'il est donné : a) pour une raison inhérente à la personnalité du collaborateur ou de la collaboratrice, à moins que cette raison n'ait un lien avec l'exercice de la fonction ou ne porte un préjudice grave aux intérêts de la commune; b) en raison de l'exercice par le collaborateur ou la collaboratrice d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation découlant du présent règlement et

¹⁰ Supprimé par décision de l'Assemblée du 6 décembre 2021

¹¹ Ajouté par décision de l'Assemblée du 6 décembre 2021



- du contrat ou ne porte un préjudice grave aux intérêts de la commune;
- c) afin d'empêcher la naissance ou l'exercice de bonne foi de prétentions juridiques résultant du présent règlement et du contrat;
 - d) en raison de l'accomplissement de service militaire, de protection civile et de service civil;
 - e) en raison d'une obligation légale incombant au collaborateur ou à la collaboratrice sans qu'il ou elle ait demandé à l'assumer;
 - f) en raison de la grossesse, de la maternité ou d'incapacité de travail pour cause de maladie, accident, grossesse ou maternité, sous réserve de l'article 24;
 - g) durant toute la grossesse, à l'exception de la période probatoire et sous réserve de l'article 20;
 - h) en raison de l'appartenance du collaborateur ou de la collaboratrice à une organisation de travailleurs;
 - i) en raison de l'exercice d'une activité syndicale, à moins que le comportement du collaborateur ou de la collaboratrice dans ce cadre n'ait pour effet de perturber fortement la bonne marche de l'administration.
- ³ Les conséquences de la résiliation ou du renvoi abusif sont réglées conformément à l'article 21.

Art. 23: Procédure de résiliation ou de renvoi

Compétence

- ¹ L'autorité d'engagement est compétente pour mener la procédure. Elle peut confier la conduite de cette procédure à une autre personne, interne ou externe à l'administration. Le licenciement est communiqué par pli recommandé.

Constitution du dossier

- ² Avant de rendre une décision au sens des articles 14, 17 alinéa 2 et 20, il est procédé à la constitution du dossier. Le collaborateur ou la collaboratrice en est informé-e, avec indication des motifs et de la (ou des) personne(s) chargée(s) de la conduite du dossier. Le collaborateur ou la collaboratrice doit être entendu-e et peut se faire assister.¹²

- ³ Toutefois, dans les cas graves, lorsque le motif est d'emblée prouvé ou qu'il est admis par le collaborateur ou la collaboratrice, la décision de renvoi peut être prononcée immédiatement par le Conseil communal après avoir entendu oralement le collaborateur ou la collaboratrice.

Démission

- ⁴ La démission du collaborateur ou de la collaboratrice met fin à la procédure. Les frais de procédure en cours au sens de l'article 28, ainsi que d'éventuels dommages et intérêts dus à la commune, sont réservés.

Art. 24: Incapacité durable de travail¹³

L'incapacité durable de travail par suite de maladie ou d'accident entraîne une cessation de plein droit des rapports de service lorsque sa durée dépasse 365 jours d'incapacité dans une période de 547 jours consécutifs. L'autorité d'engagement peut réengager le collaborateur ou la collaboratrice, soit dès la cessation des rapports de service, soit de manière différée.

Art. 25: Décès et disparition

- ¹ Les rapports de service cessent de plein droit le jour du décès.
- ² Si le collaborateur ou la collaboratrice disparaît en danger de mort ou sans donner de nouvelles, les rapports de service cessent de plein droit trois mois après le jour de la dispari-

¹² Modifié par décision de l'Assemblée du 6 décembre 2021

¹³ Modifié par décision de l'Assemblée du 6 décembre 2021



tion.

Art. 26: Autres procédures pendantes

Le droit de prendre une mesure subsiste indépendamment de l'issue d'une procédure pénale ou civile engagée en raison des mêmes circonstances.

Art. 27: Suspension provisoire

*Suspension
d'activité*

¹ Lorsque les besoins du service l'exigent, le Conseil communal peut suspendre provisoirement un collaborateur ou une collaboratrice pendant la durée de la procédure mentionnée aux articles 23 et 26.

*Suspension
de traitement*

² Lorsque des motifs sérieux indiquent que le maintien des rapports de service au-delà de la suspension d'activité n'est pas envisageable en raison d'une faute du collaborateur ou de la collaboratrice, la suspension d'activité peut être assortie d'une suspension de traitement.

Art. 28 : Frais de procédure

Calcul des frais

¹ En cas de procédure de renvoi pour de justes motifs, le collaborateur ou la collaboratrice sera tenu-e de supporter les frais de procédure. Si la procédure n'aboutit pas au renvoi, mais que le collaborateur ou la collaboratrice l'a provoquée par sa faute ou sa légèreté, ou l'a rendue difficile, tout ou partie des frais peuvent également être mis à sa charge.

² Les frais sont fixés en tenant compte des dépenses occasionnées spécialement par le déroulement de la procédure, notamment des honoraires de tiers et des frais de publication, ainsi que des indemnités de déplacement et de subsistance. Ils sont calculés au prix coûtant.

³ Il peut être renoncé en totalité ou en partie à la perception des frais si le collaborateur ou la collaboratrice se trouve dans une situation économique difficile.

Art. 29 : Mise à la retraite

En cas de mise à la retraite anticipée sur décision du Conseil communal, les articles 23, 26, 27 et 28 sont applicables par analogie.

Chap. IV : DEVOIRS ET DROITS DES COLLABORATEURS ET DES COLLABORATRICES

Art. 30 : Exercice de la fonction

¹ Le collaborateur ou la collaboratrice est tenu-e d'exercer sa fonction personnellement et avec diligence, conscience et fidélité en faisant tout ce qui est conforme aux intérêts de la commune et en s'abstenant de tout ce qui peut lui porter préjudice.

² Il ou elle a le devoir de signaler immédiatement à son ou sa supérieur-e hiérarchique tout incident ou dommage survenu ou constaté dans l'exercice de la fonction, touchant la commune ou un tiers.

³ Il ou elle doit tout son temps à sa fonction, dans les limites de son horaire de travail.



- ⁴ S'il ou si elle fait l'objet d'une poursuite pénale, il ou elle a le devoir d'en informer le Conseil communal. ¹⁴

Art. 31 : Attitude

- ¹ Le collaborateur ou la collaboratrice doit avoir une attitude digne de la confiance et de la considération qu'exige sa fonction.
- ² Il ou elle a le devoir d'être disponible et courtois-e avec le public ainsi qu'avec ses subordonné-e-s, collègues et supérieur-e-s.

Art. 32 : Collaboration

Devoir de collaboration

- ¹ Les collaborateurs ou collaboratrices sont tenu-e-s de s'entraider et de se remplacer dans leur service, même s'ils ou si elles n'en sont pas spécialement requis. Une décision de remplacement interne ne doit pas être prise sans entretien préalable avec le collaborateur ou la collaboratrice.
- ² En cas de remplacement effectif de plus de trois mois dans une fonction supérieure, une rétribution spéciale lui sera accordée.

Art. 33 : Conduite pendant le travail

Le collaborateur ou la collaboratrice s'abstient de consommer des boissons alcoolisées et/ou tout autre produit ayant une influence sur son comportement durant ses heures de travail. Il s'abstient aussi de fumer dans les locaux et véhicules communaux.

Art. 34 : Absence et arrivée tardive

Respect des horaires

- ¹ Le collaborateur ou la collaboratrice empêché-e de se rendre au travail doit indiquer les motifs sans retard à son ou sa chef-fe de service ou au Conseiller communal responsable.
- ² Les collaborateurs ou collaboratrices sont tenu-e-s de respecter les horaires de travail. En cas de maladie de plus de trois jours, un certificat médical doit être produit.

Art. 35 : Domicile

Lorsque des raisons inhérentes à sa fonction l'exigent, l'autorité d'engagement peut obliger le collaborateur ou la collaboratrice à fixer domicile dans la commune.

Art. 36 : Secret de fonction

Secret de fonction

- ¹ Le collaborateur ou la collaboratrice est tenu-e de ne pas communiquer à des tiers les faits et documents dont il ou elle a connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qui doivent rester secrets en raison de leur nature, des circonstances, de prescriptions ou d'instructions spéciales. Doivent en particulier rester secrets les avis exprimés dans les délibérations.
- ² Ces obligations subsistent après cessation des rapports de service.

¹⁴ Modifié par décision de l'Assemblée du 19 octobre 2020



Art. 37 : Déposition en justice

- ¹ Sous réserve des dispositions du code de procédure pénale, le collaborateur ou la collaboratrice ne peut déposer en justice en qualité de témoin ou d'expert sur les faits dont il ou elle a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions qu'avec l'autorisation écrite du Conseil communal. Cette autorisation est aussi nécessaire après la cessation des rapports de service.
- ² L'autorisation ne peut être refusée que si un intérêt public majeur l'exige.
- ³ Les mêmes règles s'appliquent à la production en justice de pièces officielles et à la remise d'attestations.

Art. 38 : Récusation

- ¹ Lorsqu'un objet traité le concerne directement, le collaborateur ou la collaboratrice doit se récuser.

Art. 39 : Avantages injustifiés

Il est interdit au collaborateur ou à la collaboratrice d'accepter ou de se faire promettre, pour lui ou elle ou pour autrui, en raison de sa situation, des dons ou autres avantages en relation avec son activité au sein de la commune, soit directement, soit par personne interposée, à l'exception des modestes attentions remises au personnel. Les dispositions pénales sont en outre réservées.

Art. 40 : Soins à l'outillage et au matériel

Le collaborateur ou la collaboratrice doit prendre le plus grand soin de l'outillage, du matériel, des véhicules et des autres objets qui lui sont confiés. Il ou elle répond de toute perte ou détérioration résultant de sa négligence ou de l'inobservation des instructions reçues.

Art. 41 : Occupations accessoires

Autorisation

- ¹ L'exercice d'une occupation accessoire rémunérée ne peut s'effectuer que sur autorisation écrite du Conseil communal.

Incompatibilité

- ² Le collaborateur ou la collaboratrice ne peut avoir d'occupations accessoires qui porteraient atteinte à sa capacité de travail, seraient incompatibles avec leur situation officielle ou les devoirs de leur charge, ou constitueraient une concurrence inadmissible.

Art. 42 : Charges publiques

Information

- ¹ Avant d'accepter une charge publique non obligatoire, le collaborateur ou la collaboratrice doit aviser de son intention, avant de se porter candidat-e, le Conseil communal qui ne peut s'y opposer que pour des motifs tenant à la bonne marche du service.

Réduction de traitement

- ² Une réduction de traitement ou diminution de vacances ne peut intervenir qu'en cas d'absence supérieure à 15 jours par an.



*Vacances
ou congés*

- ³ Le collaborateur ou la collaboratrice n'a cependant pas droit au remplacement des jours de vacances ou de congé qu'il ou elle consacre à sa charge publique.

Art. 43 : Devoirs des supérieurs

Responsabilité

- ¹ Le collaborateur ou la collaboratrice qui a une responsabilité de conduite de personnel doit en surveiller l'activité et donner des instructions claires et suffisantes.

*Égalité de
traitement*

- ² Le ou la supérieur-e doit agir avec équité et bienveillance à l'égard de ses subordonné-e-s.

Instructions

- ³ Il ou elle est responsable des instructions qu'il ou elle donne et du travail du personnel qu'il ou elle dirige.

- ⁴ Il ou elle veille à l'exécution des dispositions du présent règlement.

- ⁵ Le ou la supérieur-e direct-e a un entretien d'évaluation avec le collaborateur ou la collaboratrice au moins une fois par année. L'entretien se base entre autres sur le cahier des charges du collaborateur ou de la collaboratrice.

Art. 44 : Responsabilité civile

La responsabilité des collaborateurs ou collaboratrices est régie par la loi du 16 septembre 1986 sur la responsabilité civile des collectivités publiques et de leurs agent-e-s (LResp).

Art. 45 : Formation et perfectionnement

Approbation

- ¹ Le collaborateur ou la collaboratrice est tenu-e de maintenir ses connaissances au niveau des exigences et de l'évolution des besoins de sa fonction.

- ² La commune favorise le perfectionnement professionnel de son personnel.

- ³ Le collaborateur ou la collaboratrice désireux-se d'entreprendre une formation doit obtenir l'approbation formelle du Conseil communal s'il ou si elle entend que les frais soient pris en charge, en tout ou en partie, par la commune.

*Formation
pendant le
temps de travail*

- ⁴ Les cours ayant un rapport avec l'activité professionnelle peuvent être autorisés pendant les heures de travail, pour autant que la bonne marche du service le permette.

Compensation

- ⁵ Les heures de cours suivies en dehors de l'horaire normal de travail ne donnent lieu à aucune compensation, sauf si cette formation est imposée par la commune.

*Formation de
longue durée*

- ⁶ Pour des formations de longue durée telles que par exemple brevet fédéral, diplôme fédéral, IDHEAP, etc, l'autorisation de suivre des cours et le remboursement des frais sont décidés de cas en cas.

Convention

- ⁷ Une convention de formation, réglant les modalités de prise en charge et de remboursement, est établie entre la Commune et le collaborateur ou la collaboratrice. ¹⁵

Chap. V : DUREE DU TRAVAIL, HORAIRES, VACANCES ET CONGES

¹⁵ Modifié par décision de l'Assemblée du 19 octobre 2020



Art. 46 : Horaires de travail ¹⁶

Durée de travail

¹ Sauf dispositions contraires, la durée de travail est de 42 heures par semaine pour tout le personnel communal.

Consultation

² Le Conseil communal arrête l'horaire de travail après consultation du personnel intéressé et peut émettre une directive pour des heures de présence fixes.

³ En règle générale, il est garanti au minimum deux samedis et deux dimanches de congé par mois.

Art. 46 a : Télétravail ¹⁷

¹ D'entente avec le/la Syndic/que et le/la responsable RH, le collaborateur ou la collaboratrice peut, à sa demande et pour autant que les conditions soient réunies, bénéficier d'un jour par semaine maximum de travail à distance ou télétravail. La journée de télétravail est comptée comme comportant 8.4 heures par jour et 4.2 heures pour un demi-jour. Le jour doit être fixé et les horaires de travail sont les mêmes. Peuvent prétendre à un jour complet de télétravail par semaine, tous employé(e)s engagé depuis plus de 12 mois et ayant au moins 80 % de temps de travail. Les personnes ayant plus de 50% de temps de travail peuvent prétendre à un demi-jour de télétravail par semaine. En dessous de 50% de temps de travail, le télétravail n'est pas possible.

² Le collaborateur bénéficiant de cela, doit être joignable téléphoniquement et électroniquement ce jour-là et peut, le cas échéant, en cas de rendez-vous ou de demande de son supérieur, devoir venir à l'administration communale. Aucune heure supplémentaire ou indemnité ne peut être comptabilisée durant le jour de télétravail.

³ L'employé-e qui souhaite bénéficier de la possibilité d'effectuer du télétravail doit respecter les prérequis suivants :

- Formuler une demande écrite en mentionnant le jour de la semaine, la date de début du télétravail et les raisons pour cette demande. Il/Elle doit remettre la demande au/à la secrétaire communal/e.
- Le/La Syndic/que analysera la demande avec le/la secrétaire communal/e, en tenant compte des arguments du collaborateur ou de la collaboratrice, ses performances et comportement ainsi que de l'organisation interne à faire pour l'octroi de la période de télétravail.
- La décision sera communiquée par écrit au collaborateur ou à la collaboratrice en indiquant la date d'entrée en vigueur de la mesure si celle-ci est positive ainsi que les conditions éventuelles.

⁴ Le jour accordé pour le télétravail ne peut faire l'objet d'un changement qu'après l'accord du/de la secrétaire communal/e et du Syndic.
Le collaborateur ou la collaboratrice bénéficiant du télétravail doit s'équiper avec le matériel nécessaire à la commune, pour effectuer son cahier des charges durant le télétravail.

⁵ Le télétravail n'étant pas obligatoire mais volontaire et sur demande, aucune compensation matérielle ou financière ne peut être exigée demandé à la Commune/autorité d'engagement.

⁶ Le télétravail peut prendre fin dans les circonstances suivantes :

- Sur demande du collaborateur ou de la collaboratrice.
- Sur demande du/de la secrétaire communal/e ou du Syndic, si l'organisation de

¹⁶ Alinéas 1 et 2 modifiés et complétés par décision de l'Assemblée du 19 octobre 2020

¹⁷ Ajouté par décision de l'Assemblée du 19 octobre 2020 et modifié par décision de l'Assemblée communale du 6 décembre 2021



l'administration l'exige. Le télétravail prend fin une semaine après la notification au collaborateur ou à la collaboratrice ou plus tôt, avec l'accord du collaborateur ou de la collaboratrice.

- Sur demande du/de la secrétaire communal/e ou du Syndic, si le comportement ou la performance du collaborateur ou de la collaboratrice ne donne plus satisfaction. Un préavis d'une semaine s'applique dès la notification au collaborateur ou à la collaboratrice.

Art. 47 : Pause

Vingt minutes de pause sont accordées dans la journée pour permettre au collaborateur ou à la collaboratrice de se restaurer. Les éventuels déplacements pour la pause sont compris dans le temps de pause.

Art. 48 : Heures supplémentaires

Besoins

¹ Lorsque les besoins du service l'exigent, tout collaborateur ou toute collaboratrice peut être astreint-e à l'accomplissement d'heures supplémentaires.

² L'état des heures supplémentaires est arrêté mensuellement par le ou la supérieur-e hiérarchique sur la base de rapports.

Décompte

³ Ne sont considérées comme heures supplémentaires que celles dépassant l'horaire hebdomadaire contractuel et ordonnées par le supérieur hiérarchique.

Compensation

⁴ La compensation des heures supplémentaires doit s'effectuer le plus rapidement possible selon une planification établie par le collaborateur ou la collaboratrice, ou dictée par son supérieur hiérarchique.

Maximum

⁵ Le maximum des heures supplémentaires ne devra pas dépasser trente heures à la fin d'un mois, sauf circonstances exceptionnelles dûment autorisées par le Conseil communal.

Report

⁶ Le report d'heures supplémentaires sur l'année suivante est admis jusqu'à concurrence de trente heures. Les heures supplémentaires ne sont pas rémunérées et sont compensées autant que possible en congé, à moins que les circonstances ne l'exigent, selon décision du Conseil communal. Chaque heure supplémentaire non compensée donne alors droit à une rétribution.

^{6a} Les heures supplémentaires reportées sur l'année suivante sont à compenser dans le premier trimestre de l'année. ¹⁸

Majoration

⁷ Les congés de compensation qui remplacent les heures supplémentaires sont majorés, sauf prescriptions particulières, de :

a) 25 % entre 20h00 et 06h00

b) 50 % les samedis en cas de mise sur pied immédiate et sans préavis

c) 50 % les dimanches et jours fériés

Art. 49 : Jours fériés pour le personnel au mois

Fixation

¹ Les jours fériés autres que le dimanche et auxquels le collaborateur ou la collaboratrice a

¹⁸ Ajouté par décision de l'Assemblée du 19 octobre 2020



des fériés

droit sont fixés identiques à ceux appliqués pour le personnel de l'Etat de Fribourg.

² Les jours fériés complets tombant dans une période de vacances sont repris en congé.

Veilles de fériés

³ La veille des jours fériés, la cessation du travail est avancée d'une heure, sous réserve de dispositions spéciales prises par le Conseil communal.

Art. 50 : Durée des vacances ¹⁹

¹ Le collaborateur ou la collaboratrice engagé-e à titre provisoire ou définitif a droit chaque année aux vacances suivantes :

- a) jusqu'à la fin de l'année civile des 49 ans : 25 jours
- b) dès le début de l'année civile des 50 ans jusqu'à 57 ans : 28 jours
- c) A partir du début de l'année civile des 58 ans : 30 jours

² Le collaborateur ou la collaboratrice rémunéré-e à l'heure touche le droit aux vacances en % du salaire brut, conformément à l'alinéa 1, soit :

- a) pour 25 jours : 10,64 %
- b) pour 28 jours : 12,02 %
- c) pour 30 jours : 13,04 %.

Art. 51 : Calcul des vacances

¹ Dans l'année où il ou elle commence ou quitte ses fonctions, le collaborateur ou la collaboratrice n'a droit à des vacances qu'en proportion du temps qu'il ou qu'elle a passé au service de la commune.

² Lorsque les absences du collaborateur ou de la collaboratrice, pour cause d'accident ou de maladie, dépassent au total deux mois par an, elles entraînent une réduction de vacances de 1/12^e pour chaque mois d'absence, le premier mois n'étant pas compté. Les dispositions de l'article 42 alinéa 2 concernant l'exercice d'une charge publique sont réservées.

³ Si les vacances sont fractionnées par jours isolés, une des périodes au moins doit compter deux semaines consécutives au minimum.

⁴ Les vacances sont prises au cours de l'année civile. En cas de solde de vacances au 31 décembre, le collaborateur ou la collaboratrice peut exceptionnellement, avec l'autorisation du chef ou de la cheffe de service, reporter à l'année suivante la moitié au plus de son droit aux vacances annuelles. ²⁰

⁵ Le Conseil communal tient compte dans toute la mesure du possible des vœux des collaborateurs ou des collaboratrices.

Art. 52 : Congés spéciaux de brève durée

*Congés
spéciaux*

¹ Il est accordé un congé sans compensation :

- a) de 3 jours en cas de propre mariage ou de l'enregistrement d'un partenariat d'un collaborateur ou d'une collaboratrice,
- b) de 1 jour en cas de mariage ou de l'enregistrement du partenariat d'un enfant, du frère, de la

¹⁹ Article modifié par décision de l'Assemblée du 19 octobre 2020

²⁰ Modifié par décision de l'Assemblée du 19 octobre 2020



- sœur, du père ou de la mère du collaborateur ou de la collaboratrice,
- c) de 5 jours en cas de décès d'un conjoint-e, du ou de la partenaire enregistrée, d'un-e concubin-e, d'un enfant ou d'une personne faisant ménage commun avec le collaborateur ou la collaboratrice,
 - d) de 3 jours en cas de décès du père ou de la mère,
 - e) de 1 jour en cas de décès d'un proche (grands-parents, frères, sœurs et beaux-parents),
 - f) de ½ jour à 1 jour, avec l'accord du Conseiller communal responsable, pour les obsèques d'un autre membre de la parenté, d'un ou d'une collègue de travail ou d'une autre personne avec laquelle le collaborateur ou la collaboratrice a eu des relations étroites,
 - g) jusqu'à 5 jours par an, sur présentation d'un certificat médical attestant de la nécessité de la présence du collaborateur ou de la collaboratrice en cas de maladie d'un enfant,
 - g bis) le temps nécessaire, mais maximum 3 jours par cas et 10 jours au total par an, pour la prise en charge d'un membre de la famille (hors art. 52 al. 1 let. g) ou du partenaire dans sa santé,²¹
 - h) ...²²
 - i) ...²³
 - j) de 1 jour en cas de déménagement.
- ² Ces congés doivent être pris au moment où survient l'événement et ne sont pas remplacés s'ils tombent sur des périodes de vacances ou de jours fériés.

Chap. VI : TRAITEMENTS, INDEMNITES DIVERSES ET ASSURANCES

Art. 53 : Fixation des traitements

Le traitement du collaborateur ou de la collaboratrice est fixé dans le contrat d'engagement.

Art. 54 : Modalités

*Versement du
traitement pour
le personnel au
mois*

- ¹ Le traitement du collaborateur ou de la collaboratrice rémunéré-e au mois est dû par mois civil aussi longtemps qu'il ou elle est au service de la commune. Il est payable le 20 du mois pour le mois en cours.

*Versement du
traitement pour
le personnel à
l'heure*

- ² Le traitement du collaborateur ou de la collaboratrice rémunéré-e à l'heure est versé au plus tard dans les 30 jours qui suivent la réception du décompte des heures.

*13^{ème} salaire du
personnel au
mois*

- ³ Le 13^{ème} salaire du personnel rémunéré au mois est versé semestriellement, à raison de 50 % à la fin du mois de juin et de 50 % à la fin du mois de novembre. Toutefois, lorsque le collaborateur ou la collaboratrice quitte le service de la commune en cours d'année, le 13^{ème} salaire est versé lors du départ du collaborateur ou de la collaboratrice, proportionnellement à la durée de son activité pour l'année en cours.

²¹ Ajouté par décision de l'Assemblée du 6 décembre 2021

²² Supprimé par décision de l'Assemblée du 19 octobre 2020

²³ Supprimé par décision de l'Assemblée du 19 octobre 2020



*Jours fériés,
13^{ème} salaire
et vacances du
personnel à
l'heure*

⁴ Le personnel rémunéré à l'heure touche un salaire horaire qui comprend 0,3 % d'indemnité pour les jours fériés ainsi que la part au 13^{ème} salaire de 8,33 %. A cela s'ajoute le % du droit aux vacances, conformément à l'article 50, versé en même temps que le salaire horaire.

Art. 55 : Augmentation

Toute augmentation de salaire est traitée sur la base des évaluations personnelles effectuées par le ou la chef-fe de dicastère et le responsable RH. La décision finale incombe au Conseil communal.

Gratification

Art. 56 : Gratification pour ancienneté de service

Le Conseil communal octroie aux employé-e-s des gratifications pour ancienneté de service. La quotité de celles-ci est fonction de la durée, de la régularité et de la qualité des services effectués par les bénéficiaires, à raison de CHF 1'000.- par 10 années de service.

*Indemnité
Kilométrique
et repas*

Art. 57 : Indemnité pour véhicule privé et pour repas pris au dehors ²⁴

Une indemnité équitable est allouée au collaborateur ou à la collaboratrice qui est autorisé-e par le Conseil communal à utiliser son véhicule privé pour les besoins du service. Cette dernière est calculée sur la base de l'annexe II du Règlement du personnel de l'Etat (RPers). Une indemnité est également versée pour les repas pris occasionnellement au dehors.

Art. 58 : Vêtements de travail

¹ La commune fournit gratuitement les vêtements nécessaires à l'exécution de travaux spéciaux et salissants. Des vêtements spéciaux (manteaux, chapeaux, bottes) doivent être remis, à titre de prêt, au collaborateur ou à la collaboratrice obligé-e de travailler à l'extérieur par n'importe quel temps.

² Le Conseil communal peut fixer des principes à l'octroi d'autres prestations (vêtements de travail, équipement, etc.)

Art. 59 : Allocations pour enfants ou adoption

Le personnel communal reçoit les prestations prévues par la législation en vigueur.

Art. 60 : Traitement en cas de maladie ou d'accident

*Droit au
traitement*

¹ En cas de maladie ou d'accident entraînant une incapacité totale ou partielle de travail, le collaborateur ou la collaboratrice a droit au versement de son traitement durant 730 jours, dans une période de 900 jours consécutifs. Toutefois, si la maladie ou l'accident survient pendant la première année de service, le droit au versement du traitement est limité à trois semaines. Au-delà de ces délais, les prescriptions légales en la matière sont strictement appliquées.

²⁴ Modification approuvée en Assemblée du 19 octobre 2020



Couverture
en assurances

- ² Le traitement est couvert à 100 % en cas de maladie et accidents pendant le délai d'attente pris en charge par l'employeur. Si l'arrêt de travail se prolonge au-delà, le collaborateur perçoit une allocation pour perte de gain de 90 % de son salaire brut, qu'il soit rémunéré au mois ou à l'heure. Pour le personnel rémunéré à l'heure, la moyenne des heures effectuées durant les 12 derniers mois fait foi pour le calcul de l'indemnité. Aucune charge sociale n'est retenue sur ces allocations, hormis la cotisation de la prévoyance professionnelle. L'employeur veille toutefois à ce que le collaborateur ne perde pas d'année de cotisation AVS en cas d'arrêt de longue durée. ²⁵

Faute grave

- ³ Le Conseil communal peut réduire le droit au versement du traitement lorsque la maladie ou l'accident est dû à une faute grave du collaborateur ou de la collaboratrice. En principe, il s'en tiendra à l'appréciation des assurances.

Art. 61 : Grossesse, maternité, adoption et paternité ²⁶

Durée - Principe

- ¹ En cas de maternité, la collaboratrice a droit à 16 semaines de congé. En cas d'hospitalisation du nouveau-né, la durée du congé de maternité est prolongée conformément aux dispositions de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain. Le salaire est versé intégralement.

Adoption

- ² En cas d'adoption, la collaboratrice a droit à 12 semaines de congé payé.

- ³ Le collaborateur peut bénéficier d'un congé payé allant jusqu'à 20 jours, lorsque les démarches visant à accueillir l'enfant le nécessitent.

Congé de pa-
ternité

- ⁴ Sur présentation de l'acte de naissance ou d'une pièce officielle, le collaborateur a droit à un congé payé de paternité de 20 jours ouvrables.

- ⁵ Le congé peut être pris en une fois ou fractionné. Il doit être pris au plus tard dans les 6 mois qui suivent la naissance.

Art. 61a : Congé pour tâches d'assistance ²⁷

Tâches
d'assistance

Si le collaborateur ou la collaboratrice a son enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident, il ou elle a droit à un congé payé de 14 semaines au plus.

Art. 62 : Traitement en cas de service militaire ou de protection civile

Service
obligatoire
ordinaire

- ¹ Pour les périodes de service militaire, de service actif et de service de protection civile accomplies au cours d'une année, le personnel a droit au salaire intégral pendant une durée égale à celle d'un cours de répétition ou de complément, cours de cadre compris.

Service
obligatoire
supplémentaire

- ² Pour toutes les autres périodes de service obligatoire, comme par exemple le service d'avancement, le collaborateur ou la collaboratrice reçoit au minimum les prestations de l'assurance perte de gain.

Remboursement

- ³ En cas de résiliation des rapports de service par le collaborateur ou la collaboratrice dans l'année qui suit l'accomplissement de l'école de recrues ou d'un service d'avancement, la commune se réserve le droit d'exiger le remboursement d'une partie des prestations prévues à l'alinéa 2, en fonction des années de service. Le montant remboursable ne peut pas dépasser la part qui est à la charge de l'employeur.

²⁵ Complété par décision de l'Assemblée du 23 mai 2011

²⁶ Alinéas 2 à 5 ajoutés par décision de l'Assemblée du 19 octobre 2020. Alinéas 3 et 4 modifiés par l'Assemblée communale du 6 décembre 2021

²⁷ Ajouté par décision de l'Assemblée du 6 décembre 2021



*Renvoi de
service
obligatoire*

- 4 Les réductions de traitement prévues à l'alinéa 2 ne sont opérées que pour le temps de service qui excède celui qui est mentionné à l'alinéa 1 ou qui ne coïncide pas avec les vacances.
- 5 Les indemnités versées par les caisses de compensation pour le personnel en service sont acquises à la commune.
- 6 Si le renvoi ou la suppression d'une période de service militaire est nécessaire à la bonne marche du service, l'employeur prend en charge le paiement de la taxe. En cas de remboursement, cette taxe est restituée à l'employeur.

Chap. VII : ASSURANCES ET PREVOYANCE PROFESSIONNELLES

Art. 63 : Assurance contre les accidents

- 1 Tout collaborateur ou collaboratrice qui travaille au moins 8 heures par semaine au service de la commune est assuré-e contre les accidents professionnels et non professionnels et contre la maladie professionnelle conformément à la loi fédérale sur l'assurance accidents. Une retenue forfaitaire est prélevée sur son salaire, l'excédent des primes est à la charge de la commune.
- 2 Le collaborateur ou la collaboratrice dont l'activité est inférieure à 8 heures par semaine s'assure lui-même ou elle-même contre les risques d'accidents non professionnels.

Art. 64 : Assurance contre la maladie

Le collaborateur ou la collaboratrice s'assure pour les frais de la maladie non-professionnelle conformément à la LAMal. Les primes sont à sa charge.

Art. 65 : Prévoyance professionnelle

Pour autant qu'il ou elle remplisse les conditions légales, le collaborateur ou la collaboratrice est affilié-e, par son employeur, à une institution de prévoyance tenue de respecter au minimum les conditions, en particulier la parité des cotisations, fixées par les diverses lois applicables.

Chap. VIII : VOIES DE DROIT

Art. 66 : Décisions prises par l'autorité d'engagement

- 1 Toute décision prise par l'autorité d'engagement envers un membre du personnel communal peut, dans les trente jours, faire l'objet d'un recours au préfet.
- 2 Lorsqu'une telle décision émane d'un organe subordonné au Conseil communal ou d'un délégué des tâches communales, l'intéressé-e peut adresser, dans les trente jours, une réclamation au Conseil communal.

Art. 67 : Décision du préfet



- ¹ Le préfet statue dans les soixante jours suivant le dépôt du recours.
- ² Sa décision est sujette à recours conformément au code de procédure et de juridiction administrative. Ce recours peut aussi être interjeté par le Conseil communal.
- ³ La procédure de recours est régie par le code de procédure et de juridiction administrative.

Chap. IX : DISPOSITIONS FINALES ET TRANSITOIRES

Art. 68 : Situations acquises pour l'entrée en vigueur

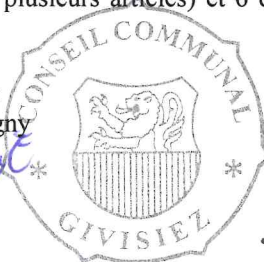
Le Conseil communal veille au respect des situations acquises en matière de rémunération.

Art. 69 : Entrée en vigueur

- ¹ Le présent règlement entre en vigueur rétroactivement au 1^{er} janvier 2008.
- ² La révision du 6 décembre 2021 entre en vigueur au :
 - a) 1^{er} janvier 2021 pour l'article 52 al. 1 let. gbis.
 - b) 1^{er} juillet 2021 pour l'article 61a.
 - c) 1^{er} janvier 2022 pour les articles 10 al. 1, 5 et 6, 14 al. 2, 14a, 14b, 18 al. 3, 19, 20 al. 2, 23 al. 2, 24, 46a al. 1, 3, 4, 5 et 6, 61 al. 3 et 4.

Approuvé par l'Assemblée communale du 2 septembre 2008 (règlement) et 23 mai 2011 (modification art. 60 al.2), 19 octobre 2020 (modifications de plusieurs articles) et 6 décembre 2021 (modification de plusieurs articles)

La secrétaire :
Estelle Chatagny



Le Président :
Eric Mennel

Approuvé par la Direction des institutions, de l'agriculture et des forêts le 2 octobre 2008 (règlement), le 27 janvier 2021 (révision 2011 et 2020) et le ...~~17 JAN. 2022~~..... (révision 2021).

Le Conseiller d'Etat-Directeur
Didier Castella



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG



Direction des institutions, de l'agriculture
et des forêts DIAF
Direktion der Institutionen und der Land-
und Forstwirtschaft ILFD

Ruelle de Notre-Dame 2, Case postale, 1701 Fribourg

T +41 26 305 22 10
www.fr.ch/diaf diaf-sg@fr.ch

6 Givisiez, commune – Approbation du règlement sur le personnel communal (révision partielle)

Vu la requête du 14 décembre 2021 du Conseil communal ;
Vu la décision du 6 décembre 2021 de l'assemblée communale ;
Vu l'article 148 de la loi sur les communes (LCo) du 25 septembre 1980 ;
Vu le préavis du 23 décembre 2021 du Service du personnel et d'organisation ;
Vu le préavis du 14 janvier 2022 du Service des communes,

Décide :

Article premier. La révision partielle du règlement communal du 6 décembre 2021 relatif au personnel communal est approuvée.

Art. 2. Il est perçu un émolument de 200 francs.

Art. 3. Communication :

- a. au Conseil communal de Givisiez (avec 1 ex. du règlement) ;
- b. au Service des communes (avec 1 ex. du règlement) ;
- c. à la Préfecture du district de la Sarine (avec 1 ex. du règlement).

Fribourg, le 17 janvier 2022

Didier Castella
Conseiller d'Etat, Directeur