

**MESSAGE DU CONSEIL COMMUNAL AU CONSEIL GENERAL RELATIF
AU REGLEMENT DU PERSONNEL COMMUNAL****1. Introduction**

Compte tenu de l'évolution permanente de la Commune, la flexibilité et la qualité de la gestion du personnel sont des facteurs prenant de plus en plus d'importance. Dans ce contexte, il était nécessaire de revoir le règlement du personnel communal. Si l'Administration communale de Marly entend maintenir son caractère attractif et social en tant qu'employeur, elle doit constamment veiller à l'adaptation de sa politique du personnel. Etant donné les ressources limitées à disposition, nous devons être capables de gérer, au moyen de structures flexibles, des processus axés sur des objectifs. La voie conduisant à une gestion du personnel moderne et dynamique nécessite une révision du règlement du personnel communal.

Ce projet de règlement est une adaptation à la réalité d'une pratique en vigueur depuis quelques années et à l'évolution législative en la matière. Il ne présente cependant pas de changements fondamentaux.

2. Méthode de travail

Etant donné l'importance de ce règlement, qui touche tout le personnel de l'administration communale, le Conseil communal a pris la décision de constituer un comité de pilotage dénommé « CoPil révision complète du règlement du personnel communal ». Le comité de pilotage (CoPil) a la composition suivante :

- M. Jean-Pierre Helbling, Syndic PDC
- M. Jean-Pierre Oertig, Conseiller communal PLR
- M. Jean-Marc Boéchat, Conseiller communal MV
- Mme Mary Claude Paolucci, Conseillère communale PS
- Mme Françoise Savary, Conseillère communale UDC
- Mme Isabelle Hemmer, Responsable RH

Par ailleurs, une démarche participative a pu être assurée avec la présence ponctuelle de M. Christophe Maillard, Conseiller communal et avocat. Le projet a été également soumis à une large consultation, des cadres, du personnel et de sa Délégation, des services de l'Etat, des partis et groupes politiques marlinois.

3. Objectifs, axes stratégiques et nouveautés

Sur rapport du CoPil, le Conseil communal a décidé, en date du 18 juillet 2017 :

- D'adopter l'objectif principal pour la révision complète du règlement : « Conserver le caractère attractif et social de l'employeur et consolider la motivation et les performances de ses collaborateurs » ;
- De créer un règlement cadre flexible en simplifiant les procédures et en favorisant la délégation des compétences ;
- De faciliter la mobilité interne et les possibilités de promotions dans le cadre d'un plan de carrière en intégrant les dispositions y relatives dans le nouveau règlement ;
- D'adapter les droits et obligations et les conditions de travail des collaborateurs pour maintenir l'attractivité de l'employeur et renforcer la motivation, les performances et la fidélisation du personnel ;
- D'intégrer dans le nouveau règlement les dispositions relatives à l'application d'un pont pré-AVS ;
- D'harmoniser et coordonner les différentes bases légales ;
- De pérenniser l'application du règlement.

4. Consultation

Le 27 juillet 2017, le règlement a été mis en consultation auprès des responsables de services et de l'ensemble du Personnel communal et de sa Délégation par le biais de l'espace intranet réservé aux membres du personnel communal, ainsi qu'auprès des partis et groupes politiques.

A cette même date, l'avant-projet de règlement a été soumis au Service des communes ainsi qu'au Service du personnel et d'organisation de l'Etat de Fribourg.

En décembre 2017, le Conseil général a constitué une Commission pour l'analyse de l'avant-projet.

En avril 2018, la version du règlement adaptée suite à la consultation est encore une fois soumise à la Délégation et à l'ensemble du Personnel.

Remarques des cercles consultés :

Les **Groupes politiques** n'ont formulé aucune remarque. Par contre, le **Personnel communal**, par le biais de la **Délégation du personnel et des Responsables de services**, a adressé des remarques et/ou doléances au Conseil communal. Toutes ces observations et propositions ont été analysées par le CoPil puis, selon les cas, intégrées au règlement.

Le **Syndicat des Services publics (SSP)**, pourtant hors de toute consultation, a également adressé une liste de doléances au Conseil communal. Certaines d'entre elles rejoignent celles du personnel communal et ont donc fait l'objet d'une analyse du Conseil communal puis ont été, selon les cas, ajoutées/intégrées au règlement.

En mars 2018, la **Commission du Conseil général** pour l'analyse du projet de règlement a transmis son rapport au Conseil communal. 11 propositions de modifications/suppressions/amendements ont été faites, dont 4 concernent une adaptation de formulation et 3 concernent le déplacement d'un article. 4 autres propositions ont trait à des modifications de fond. La quasi-totalité de ses propositions et remarques ont été reprises telles quelles dans le projet de règlement, à l'exception de la seule proposition concernant la voie de recours dans le processus d'appréciation périodique des prestations du personnel ; le rapport explicatif apporte les précisions nécessaires à ce sujet.

En avril 2018, le Conseil communal a rencontré la **Délégation du personnel** et lui a expliqué les changements introduits dans le projet à l'issue de la procédure de consultation. Enfin, une séance d'information pour l'ensemble du **Personnel communal** a encore été organisée le 24 avril 2018 : cette séance a permis un échange de vues utile. A ces occasions, le Conseil a entendu encore certaines doléances, remarques, souhaits sur lesquels il s'est prononcé avant d'adopter la version finale du projet de règlement. Les principales doléances, sur le fond, concernaient les points suivants : la gratification d'ancienneté, selon l'article 41 du nouveau règlement (demande d'en rester au montant forfaitaire) ; les allocations communales d'employeur pour famille, selon l'article 43 du nouveau règlement (demande de supprimer le versement au pro rata du taux d'activité) ; la prime de fidélité, selon l'article 28 du règlement actuel (demande de maintien).

5. Incidences financières

Le projet de règlement du personnel communal proposé n'a pas, à ce stade, d'incidences financières notoires, étant donné que le régime de rémunération actuel, régi par le système fixant le traitement du personnel communal, reste en vigueur.

6. Conclusion

L'ancien texte législatif, 13 ans après son adoption, devait être à la fois « rafraîchi », mais devait également inclure les thématiques nouvelles ne faisant pas l'objet de dispositions dans le règlement actuel. Ceci avec l'objectif principal de pouvoir conserver le caractère attractif et social de notre commune comme employeur et de consolider la motivation et les performances des collaboratrices et collaborateurs. En outre, il faut souligner que le fait de laisser une marge de manœuvre suffisante est un facteur décisif afin de pouvoir réagir rapidement à un contexte en constante mutation.

Le Conseil communal est persuadé que le projet de règlement du personnel communal atteint l'objectif principal susmentionné en offrant à l'ensemble de ses collaboratrices et collaborateurs un cadre avantageux et souple tout en préservant leurs intérêts.

7. Rapport explicatif

Le présent message est complété, en annexe, par un rapport qui explique en détail toutes les mesures proposées, ainsi que l'essentiel des modifications d'articles.

Proposition de décision

Le Conseil communal recommande au Conseil général d'approuver le règlement du personnel communal tel que proposé. Ce règlement est soumis au droit de référendum facultatif selon l'article 52 LCo.

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL

Le Syndic

Le Secrétaire

Jean-Pierre HELBLING

Luc MONTELEONE

Annexes :

- 1) Règlement du personnel communal, comparatif actuel / nouveau
- 2) Rapport explicatif.