

29
août
2005

Règlement relatif à la description, évaluation et classification des fonctions de l'administration communale

LE CONSEIL GENERAL DE LA VILLE DE LA CHAUX-DE-FONDS

vu la loi sur les communes (LCo) du 21 décembre 1964 (RSN 171.1),
vu le Règlement général du 28 septembre 1994 (RSC 10.10)
vu le Règlement général pour le personnel de l'administration communale (RSC 14.10)
vu le rapport du Conseil communal

arrête :

CHAPITRE PREMIER

Dispositions générales

Objet

Article premier.-

¹Le présent règlement détermine l'échelle de traitement du personnel engagé au service de la commune et le traitement des membres du Conseil communal (annexé au présent règlement).

²Il fixe les règles d'évolution du traitement et ses modalités de paiement.

³Le Règlement général pour le personnel de l'administration communale du 10 novembre 1986 demeure applicable pour toutes les questions que les dispositions suivantes ne règlent pas.

Echelle des
traitements

Art. 2

¹L'échelle comporte 15 classes, chacune divisée en 44 échelons de valeur égale.

²Chaque classe est divisée en 4 quarts de 11 échelons.

Fixation du
traitement initial

Art. 3

¹Le traitement initial tient compte de la formation, de l'expérience et des qualités particulières de l'intéressé, ainsi que du rôle attendu et des responsabilités de la fonction considérée.

²Il se situe en principe dans le premier quart de la classe prévue pour la fonction.

³Le Conseil communal peut le fixer dans le 2^e, voire 3^e quart si les circonstances permettent de considérer que l'intéressé possède déjà les compétences correspondant aux exigences de la fonction, et est en mesure d'en assumer pleinement les responsabilités.

⁴Sauf exception décidée par le Conseil communal, le traitement initial n'est pas fixé dans le dernier quart de la rémunération prévue.

Système de progression

Art. 4¹

¹ Le traitement progresse en fonction de deux critères, sous réserve des dispositions contraires du présent règlement:

- a) l'ancienneté ;
- b) la qualité des prestations.

²Le système découpe l'échelle de traitement en trois zones de progression différentes :

- a) zone de progression automatique : la progression annuelle est en principe de 2 échelons, au maximum de 3 échelons en cas de prestations particulièrement satisfaisantes, au minimum de 1 échelon en cas de prestations notoirement insuffisantes ;
- b) zone de progression intermédiaire : la progression annuelle est en principe de 1 échelon, au maximum de 3 échelons en cas de prestations particulièrement satisfaisantes, au minimum de 0 échelon en cas de prestations notoirement insuffisantes ;
- c) zone de progression qualitative : le traitement du collaborateur progresse uniquement s'il fournit des prestations de bonne qualité, au maximum de 2 échelons par année.

Progression
Par classes

Art. 5

¹ Dans les classes 1 à 5, la progression est automatique sur les 3 premiers quarts, intermédiaire sur le dernier quart.

²Dans la classe 6, elle est automatique sur les 2 premiers quarts, intermédiaire sur le troisième et le quatrième quart.

³Dans la classe 7, elle est automatique sur les 2 premiers quarts, intermédiaire sur le troisième et qualitative sur le dernier quart.

⁴Dans les classes 8 à 10, elle est automatique sur le premier quart, intermédiaire sur les deuxième et troisième quarts, qualitative sur le dernier quart.

⁵Dans les classes 11 à 15, elle est automatique sur le premier quart, intermédiaire sur le deuxième et qualitative sur le troisième et le quatrième quart.

¹ Les collaborateurs relevant de la zone de progression automatique ou intermédiaire reçoivent en 2011, en sus de la progression automatique ordinaire, un échelon supplémentaire en application de l'arrêté du 17 décembre 2009 (ACG adopté le 13.12.2010)

Règles
communes

Art. 6

¹L'augmentation éventuelle intervient à la fin de l'année civile pour l'année suivante. Elle n'est pas due si l'engagement a eu lieu après le 30 juin.

²Pendant le temps d'essai, seuls les échelons liés à l'ancienneté sont octroyés.

³Lorsque le conseil communal réduit ou supprime la progression annuelle du traitement d'un collaborateur, il lui en indique les motifs par écrit. La réduction ou la suppression de la progression n'est ni une peine ni un avertissement au sens de l'article 65 du Règlement général pour le personnel de l'administration communale du 10 novembre 1986.

⁴L'augmentation, la réduction ou la suppression du nombre d'échelons relève de la décision du Conseil communal sur proposition du chef de service et préavis du service des ressources humaines.

⁵Lorsque le collaborateur est absent plus de 120 jours ouvrables durant l'année civile, son traitement n'est pas augmenté pour l'année suivante.

⁶Ne sont pas considérés comme absences au sens de l'alinéa précédent, les jours résultant de l'octroi de congés de courte durée, de maternité et d'adoption, les jours destinés à l'accomplissement d'un service militaire ou de protection civile obligatoire, ainsi que les jours consacrés à l'exercice d'une charge publique, dans les limites fixées à l'art. 59 al. 1 let. g RGPA.

Compensation
du renché-
rissement

Art. 7¹

¹Jusqu'à 1% de renchérissement, la compensation se fait par l'octroi d'un montant en francs identique quel que soit le niveau de rémunération.

²Les modalités de la compensation de l'inflation supérieure à 1 % relèvent de la compétence du Conseil communal.

Primes uniques

Art. 8

¹ Une fois par année, le Conseil communal peut octroyer une prime unique pour:

- a) récompenser un service/secteur pour prestations exceptionnelles et limitées dans le temps (ex : réalisation d'un projet spécifique).
- b) récompenser pour prestations exceptionnelles et ponctuelles les collaborateurs dont le traitement est situé au maximum de leur classe de traitement.

¹ Modifié par ACG du 19.12.2006, sanctionné le 7.2.2007 (voir texte en page 7) ; fixé à 305.50 par personne au 1.1.2008 par ACC du 28.11.2007

c) récompenser les titulaires apportant des propositions d'amélioration significative dans le fonctionnement de l'administration, avec un impact financier positif.

²Les primes ont un caractère de gratification et ne font pas partie du traitement.

³Le Conseil communal détermine les montants et les conditions d'octroi des primes.

CHAPITRE 2

Régime transitoire et dispositions finales

Section I : Intégration des traitements

a). Position dans la nouvelle échelle

Art. 9

¹Le Conseil communal fixe la date à partir de laquelle les traitements des collaborateurs seront positionnés dans la nouvelle échelle.

²Le traitement déterminant correspond au dernier salaire du collaborateur au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement.

³Les indemnités pour inconvénients de service qui ne sont plus versées séparément du salaire de base après l'entrée en vigueur du présent règlement font partie intégrante du traitement déterminant au sens de l'alinéa 2 ci-dessus.

b). Dernier salaire supérieur au maximum de la classe

Art. 10¹

¹Si le dernier salaire du collaborateur avant l'entrée en vigueur du présent règlement est supérieur au maximum de la classe attachée à sa fonction, la progression et l'indexation de son traitement sont bloquées jusqu'à réintégration du salaire dans la classe de référence.

²Les traitements restant supérieurs au maximum de la classe de traitement après 5 ans seront traités de façon particulière en collaboration avec les représentants du personnel, tant en ce qui concerne le salaire que l'indexation.

c) Dernier salaire inférieur au minimum de la classe

Art. 11¹

¹Si le dernier salaire du collaborateur avant l'entrée en vigueur du présent règlement est inférieur au minimum de la classe attachée à sa fonction, son traitement progresse chaque année, indépendamment du système de progression prévu aux art. 4 et suivants du présent règlement, d'un montant équivalent à 2 échelons de la nouvelle catégorie jusqu'à ce qu'il atteigne le minimum prévu pour la fonction.

¹ Modifié par ACG du 19.12.2006, sanctionné le 7.2.2007 (voir texte en page 7)

²Les revenus restant inférieurs du minimum de leur classe de traitement après 5 ans seront traités de façon particulière en collaboration avec les représentants du personnel.

Section II : Octroi de la haute paie 2004 et intégration des titulaires dans le nouveau système

Art. 12

¹La haute paie suspendue en 2004 sera versée avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2005 à tous les collaborateurs qui pouvaient y prétendre.

²A l'entrée en vigueur du présent règlement, les collaborateurs qui n'ont pas droit à la haute-paie 2004 au 1^{er} juillet 2005 seront intégrés dans leur nouvelle classe de traitement à l'échelon immédiatement supérieur au traitement déterminant.

³A l'entrée en vigueur du présent règlement, les titulaires qui ont droit à la haute paie 2004 au 1^e juillet 2005 seront intégrés dans leur nouvelle classe de traitement à l'échelon directement inférieur à leur dernier salaire. La différence est versée sous la forme d'un forfait.

⁴Au 1^e janvier 2007, les titulaires intégrés et dans leur nouvelle classe de traitement aux conditions de l'alinéa 3 bénéficieront de l'augmentation à l'échelon directement supérieur de leur classe de traitement. Le forfait sera supprimé.

Section III : Compensation progressive de la suppression de la prime de fidélité

Art. 13

¹Jusqu'à 2010, pour compenser les effets de la suppression de la prime de fidélité prévue par l'article 53 RGPA, une prime unique est accordée une fois aux collaborateurs, l'année au cours de laquelle ils atteignent 25 ans d'ancienneté.

²Le montant de la prime est le suivant :

- a) 2006 : octroi d'un montant équivalent à un salaire mensuel
- b) 2007 : octroi d'un montant équivalent à 80% d'un salaire mensuel
- c) 2008 : octroi d'un montant équivalent à 60% d'un salaire mensuel
- d) 2009 : octroi d'un montant équivalent à 40% d'un salaire mensuel
- e) 2010 : octroi d'un montant équivalent à 20% d'un salaire mensuel

³La prime est en principe versée avec le traitement du mois de juillet.

Section IV : Modification du droit en vigueur

RGPA

Art. 14

Le Règlement général pour le personnel de l'administration communale du 10 novembre 1986 est modifié comme suit :

Art. 31

Al. 2 modifié : La durée du travail est réduite pour les titulaires engagés au service de la commune depuis plus de 5 ans, de :

a) 5 % à compter du 1^e janvier suivant leur 50^e anniversaire ;

b) 10 % à compter du 1^e janvier suivant leur 55^e anniversaire.

al.3 : Le Conseil communal règle les cas particuliers par voie d'arrêté. Il est compétent pour définir une compensation en cas de dérogation à l'al. 2 ci-dessus.

Art. 35

al. 3 : Le Conseil communal statue sur les conséquences salariales d'une mutation. Si une réduction intervient, un délai de préavis de 3 mois devra être respecté.

Art. 37

lettre e), f), g) nouvelles:

e) fixer les salaires des collaborateurs dans le respect du Règlement concernant la politique de rémunération du personnel communal du 29 août 2005.

f) procéder à la classification des fonctions nouvelles, sur proposition du service des ressources humaines ;

g) adapter l'indexation annuelle dépassant le 1% d'inflation

Art. 39 al. 2 : abrogé

Art. 41 abrogé

Art. 42 abrogé

Art. 52 abrogé

Art. 53 abrogé

Art. 54 al 3: modifié

³Pour les services et les travaux irréguliers n'entrant pas dans les attributions ordinaires de la fonction, le Conseil communal détermine par voie d'arrêté dans quels cas et à quelles conditions des indemnités particulières peuvent s'ajouter au traitement.

Arrêté du Conseil
général fixant
l'échelle de base
des traitements

Art. 15

L'arrêté du Conseil général fixant l'échelle de base des traitements du personnel communal du 29 août 2001 est abrogé.

Section V : Exécution

Exécution

Art. 16

Le Conseil communal est chargé de l'exécution du présent arrêté après les formalités légales.

La Chaux-de-Fonds, le 29 août 2005

AU NOM DU CONSEIL GENERAL

Le Président:

Laurent Iff

La Secrétaire:

Ariane Pizzolon-Mathys