

RAPPORT DE COMMISSION

AU CONSEIL COMMUNAL

PRÉAVIS N° 87 -2025

**Révision du Statut du personnel communal – Adoption du nouveau
Statut**

**Rapport de la 4^{ème} séance de commission
Amendements et sous-amendements**

Date de la séance : 11/09/2025 - 18h.00

Lieu : Salle des commissions

Membres de la commission :

	Présent·e	Excusé·e	Absent·e
Marie-Claude KOHLER (Président·e / rapporteuse) Les Vert·e-s	X		
Angela THODE (Les Vert·e-s)	X		
Stéphanie NEGRI CAPT (PVL-PLR)	X		
Gérard DUPERREX (PVL-PLR)	X		
Pierre BORLOZ (PS)	X		
François DELAQUIS (PS)	X		
Simon FAVRE (Fourmis)	X		
Silvio TORRIANI (Fourmis)		X	
Colin METRAUX (UDC)	X		

Invité·e (s) :

M. J.-F. Clément, Syndic. Mme Jaccard étant retenue ailleurs, elle a transmis ses meilleurs vœux pour cette séance, de même que Mme Clerc.

Introduction :

Le 11 septembre 2025, à 18h, s'est tenue la 4^{ème} séance de commission, en prévision du prochain Conseil communal (ordinaire ou extraordinaire). A l'exception de M. Delaquis, qui remplaçait Mme Rossel, et de l'absence de Mr Torriani, il s'agissait des mêmes commissaires qu'à la 3^{ème} séance. La continuité des réflexions et du niveau d'information a donc été garantie. Dans un courriel consultable auprès de Mme la secrétaire du Conseil, M. le Préfet a confirmé que Mme Kohler et M. Métraux, respectivement scrutatrice et scrutateur, pouvaient continuer de siéger.

Le but de la séance était de compiler les différentes propositions faites lors de la séance du Conseil communal du 4 septembre 2025 et les propositions arrivées par la suite, de délibérer et de voter les amendements / sous-amendements tels que « retravaillés ».

Ce rapport présente les amendements / sous-amendements du préavis 87-2025, révision du Statut, de même que ses conclusions. Tous les documents en lien avec le préavis :

- Le préavis lui-même ;
- Son résumé ;
- Le comparatif entre le Statut des employés de la Ville et la révision soumise au Conseil ;
- Le nouveau Statut
- Le rapport de commission et ses annexes

ont été distribués à chaque conseiller·ère fin août 2025

Rappel du contexte :

Entre le 25 juin et le 14 août 2025, la commission ad hoc s'est réunie à trois reprises, accouchant de onze amendements. Le rapport et ses conclusions ont été portés à l'ordre du jour du Conseil communal du 4 septembre 2025. Plusieurs sous-amendements et amendements ont été déposés le soir-même, rendant difficile le traitement de toutes les informations.

Le soir du 4 septembre 2025, quatre amendements ont été votés :

- | | |
|--------------------------|--|
| Amendement n° 6 : | Art. 24 – Utilisation des moyens de communication et moyens électroniques
La Municipalité a demandé de commencer par cette thématique. Au terme de discussions figurant au PV du CC, c'est le sous-amendement de M. Delaquis qui a été accepté à une large majorité. |
| Amendement n° 1 : | Art. 38 : Droit annuel aux vacances, alinéa 2 b. Pour tous les apprentis : 8 semaines
Au terme de discussions figurant au PV du CC, c'est à la majorité que cet amendement a été refusé. |
| Amendement n° 2 : | Art. 60 al 1 et 2 : Participation à l'assurance maladie. Suppression de l'article.
Au terme de discussions figurant au PV du CC, c'est à la majorité que cet amendement a été refusé. |
| Amendement n° 3 : | Art. 13 : Temps d'essai : suppression de l'alinéa 5 (car il n'avait pas lieu d'être)
C'est à une très large majorité que cet amendement a été accepté. |

Une motion d'ordre (art.85 du règlement communal) a mis un terme aux discussions qui portaient sur l'amendement n°4 (introduction d'un article sur les lanceurs d'alerte). Toujours lors de ce Conseil, il a été demandé aux conseillères et conseillers de transmettre toute nouvelle proposition à Mme la Secrétaire du Conseil, afin que la commission puisse traiter le tout avant le prochain Conseil.

Lors de la 4^{ème} séance de commission, chaque nouvel amendement / sous-amendement a été passé en revue avec M. le Syndic. Dans un deuxième temps, la commission a repris la liste complète des amendements et sous-amendements. Quand cela était nécessaire, il y a eu discussion et vote. Quand il n'y avait pas de changement par rapport aux textes proposés lors de la 3^{ème} séance du 14 août, la commission a simplement confirmé le statu quo.

En plus du présent rapport, un tableau comparatif est annexé dans le but de faciliter la compréhension des articles et de amendements correspondant.

Questions de la commission – échange avec M. le Syndic :

M. le Syndic a présenté le positionnement de la Municipalité pour chaque point qui restait en suspens et a répondu aux questions.

Position de la Municipalité :

Introduction d'un article sur les lanceurs d'alerte : c'est une bonne chose d'introduire un tel article, mais la formulation « à qui de droit » interpelle, elle est trop vaste et imprécise.

Art. 22 – Dons et avantages. Initialement, la Municipalité n'était pas favorable à inscrire un montant, mais la jauge de CHF 100.- est OK.

Art. 29 – Obligations privées, travaux et activités accessoires : M. le Syndic cite des exemples d'employés qui exercent des activités en dehors du temps de travail (comme faire des heures dans des boîtes de nuit) et ne peuvent, ensuite, se présenter à leur poste. Ou alors, ils sont présents, mais ne peuvent travailler correctement (fatigue, manque de concentration, oublis). L'idée de cet article, c'est que les fonctionnaires de la Ville de Renens puissent assumer correctement leurs tâches et leurs fonctions. Cela étant dit, la Municipalité est OK avec la proposition faite par la commission.

Quelques commissaires partagent leur expérience et leur expertise. Par exemple, les personnes qui collaborent aux grands événements culturels peuvent avoir des contrats qui précisent l'interdiction d'activités jugées à risque (pour ne pas mettre en péril la manifestation). Ce genre de clause peut exister dans l'hôtellerie aussi. Par ailleurs, il est fait mention du besoin de mener des campagnes de prévention d'accidents professionnels ou non professionnels (et ne pas seulement d'« interdire »).

Introduction d'un article sur le télétravail. La Municipalité est d'accord avec le principe d'introduire cette notion dans le Statut. Elle précise que cela n'est pas un droit absolu, qu'on doit limiter le nombre de jours de télétravail et réglementer avec une Directive. Argument : si on ne cadre pas, il existe un risque d'abus et d'injustice. Dans l'extrême, un collaborateur pourrait « télétravailler » depuis une station de montagne, alors qu'un employé de guichet, un paysagiste ou une éducatrice de la petite enfance n'aurait juste pas le choix. Il y a aussi la volonté de favoriser le travail en présence pour entretenir un sentiment d'appartenance.

De plus il faut savoir que le télétravail n'est pas là pour garder les enfants à domicile.

- Commissaire : C'est un problème de ne pas avoir accès aux Directives. On veut bien faire confiance, mais on ne sait pas ce qu'il a derrière...et ça laisse la porte ouverte aux amendements.
- M. le Syndic : Les Directives sont souples, réactives, validées par la COMPER. Le Statut est fixé pour 15 ans, on ne peut aller dans tous les détails. Les Directives, elles, peuvent être modifiées au gré des évolutions
- Autre commissaire : C'est important d'avoir accès aux documents, mais « trop d'information tue l'information ». Il y a le risque de se perdre dans la masse et on devient contre-productif. Pour moi, c'est OK de ne pas avoir accès à tout.
- M. le Syndic : Fondamentalement, on est d'accord avec l'amendement tel que proposé.

Concernant le terme révolu : tout le monde est d'accord.

Concernant l'amendement art.12 (M. A. Korkmaz) : La Municipalité rappelle que la COMPER se réunit librement, que les délégués à la COMPER sont protégés par le Code de Obligations. De plus, ils sollicitent le syndicat si nécessaire. Cela s'est passé ainsi pour la

révision du Statut, dans un esprit d'ouverture et de collaboration. Il faut aussi voir que les membres de la COMPER sont protégés par le Statut et...ce n'est pas le Statut qui va protéger des délégués syndicaux...puisqu'ils ne dépendent pas du Statut !

Les commissaires souscrivent totalement. Si le débat doit se poursuivre, ce sera lors des délibérations, sans M. le Syndic.

Concernant l'amendement à l'art. 82. (M. Delaquis). Le commissaire explique qu'il s'agit d'inscrire une limite pour cadrer des revendications abusives ou simplement pour ne pas créer des attentes peu réalistes. L'approbation est générale.

Délibération de détermination de la commission

Pour rappel :

Les amendements n° 1 ; n° 2 ; n° 3 et n° 6 ont été votés lors du Conseil du 4 septembre 2025. Les amendements n° 4 à n° 11 (sauf le n° 6 !) ont été revus par la commission. Certains ont subis des modifications, d'autres non.

Les amendements n° 12 et n° 13 ont été ajoutés. La commission a délibéré et voté.

Amendement n°4

Art. 21 – Lanceurs d'alerte

Objectif : ajouter un article qui protège les lanceurs d'alerte

Trois versions sont à disposition : celle proposée par la Municipalité, celle proposée par la commission lors de sa séance du 14 août, celle proposée par M. Delaquis.

Les arguments pour la 3^{ème} version sont les suivants :

1. Un employé qui fait remonter un problème à sa hiérarchie ou aux RH n'est pas d'emblée un lanceur d'alerte. De plus, l'utilisation de formulation comme « hors dénonciations calomnieuses et atteinte à la personne » n'est pas judicieuse, car elle comporte des préjugés. En effet, ce n'est qu'après avoir instruit l'affaire et établi les faits qu'on peut savoir si la personne était ou non un lanceur d'alerte et si ses propos étaient ou non calomnieux.
2. Les deux premières versions sont jugées incomplètes, du fait qu'un fonctionnaire peut être appelé à faire des dénonciations qui sont prévues par la loi et auxquelles la Municipalité ne peut s'opposer. A titre d'exemple, le préposé au Contrôle des habitants ou celui de la Police des constructions ont des compétences spéciales prévues par la loi.
3. Il convient d'introduire la question du témoignage et de la protection des témoins.

Les commissaires relèvent que la question de la Personne de Confiance (son statut, son rôle, son impartialité, l'étendue de son action) pourrait être un sujet à reprendre à la CoGest. Le cas d'un lanceur d'alerte dans une commune valaisanne est cité. Cette personne a été licenciée et le Tribunal cantonal valaisan a reconnu le congé comme abusif, ce qui a donné droit à une indemnisation de l'employé.

D'autres arguments sont avancés en faveur de ce sous-amendement, notamment la question de la cohérence de rédaction et de l'unité de forme. Plutôt que de citer le Préfet ou de poser une expression trop floue comme « et/ou à qui de droit » comme instances vers lesquelles signaler, il faudrait reformuler.

Au vu de ces différentes remarques, le commissaire propose de réécrire l'article comme suit :

Art. 21 – Lanceurs d’alerte

¹ Les fonctionnaires sont tenus de dénoncer aux autorités de poursuites pénales, à la Municipalité, à leurs supérieurs hiérarchiques, ou à la Direction des ressources humaines ou à la personne de confiance tous les crimes et délits poursuivis d’office dont ils ont eu connaissance ou qui leur ont été signalés dans l’exercice de leur fonction.

² Les obligations de dénoncer prévues par d’autres lois fédérales ou cantonales sont réservées.

³ Les personnes qui ont le droit de refuser de déposer ou de témoigner selon les articles 113, al. 1, 168 et 169 du Code de procédure pénale du 5 octobre 2007 ne sont pas soumises à l’obligation de dénoncer.

⁴ Les fonctionnaires ont le droit de signaler à la Municipalité ou à la Direction des ressources humaines les autres irrégularités dont ils ont eu connaissance ou qui leur ont été signalées dans l’exercice de leur fonction. La Direction des ressources humaines établit les faits ou prend les mesures nécessaires.

⁵ Nul ne doit subir un désavantage sur le plan professionnel pour avoir, de bonne foi, dénoncé une infraction ou annoncé une irrégularité ou pour avoir déposé comme témoin.

**Au terme de cette délibération, c’est à l’unanimité (8/8) que la commission accepte le sous-amendement
(Il annule et remplace l’amendement voté par la commission le 14 août)**

Les commissaires souhaitent que le personnel auxiliaire, qui n’est pas concerné par la Statut, puisse aussi être protégé. On rapporte que certaines personnes peuvent exercer durant des années comme auxiliaires et peuvent être de potentiels témoins de problèmes susceptibles d’être annoncés / dénoncés. Cette thématique a déjà été soulevée au Conseil du 4 septembre 2025 par M. Neal qui désirait sous-amender en remplaçant, à l’alinéa 1, le terme « fonctionnaire » par le terme « toute personne » ou « toute personne employée à Renens ».

Comme il n’est pas possible d’introduire le personnel auxiliaire, car il n’est pas inclus dans le Statut, la commission, dans son ensemble, émet un vœu :

VŒU : Afin de garantir la protection de toutes et tous, l’article 21 devrait être applicable à l’ensemble du personnel qui n’est pas concerné par le Statut.

Sous-amendement n°5

Art.22 – Dons et avantages

Objectif : préciser, avec un montant, le don qui est « acceptable »

Des modifications sont proposées. L’argumentaire est le suivant :

- Il faudrait ajouter la notion de dons et avantages indirects, par personne interposée ou encore le cas de figure de la sollicitation (qui diffère de la promesse). Dans un cas on se laisse promettre un avantage...dans l’autre on le « provoque ».
- La formulation de l’amendement tel que proposé par la commission le 14 août 2025 : « [...] cadeau dont la valeur ne dépasse manifestement pas CHF 100.- [...] ». Le montant peut être adapté par la Municipalité [...] » laisse une porte ouverte aux inégalités de traitement. Si l’on tient à fixer une somme, on peut se référer au code pénal suisse (art. 172ter), qui précise qu’un montant de CHF 300.- est de peu d’importance. D’autre part, la loi fédérale sur le personnel fixe la limite à CHF 200. -(mais cela date de plus de 10 ans !).

Pour fixer valablement un montant, il est préférable qu’il soit adapté, reconnu et complété par le terme « valeur marchande ». De plus il conviendrait de préciser que le don ne peut pas se répéter.

- Il conviendrait également de supprimer l'expression « dans l'exercice de sa fonction » et de distinguer, dans deux alinéas différents :
 - L'interdiction de solliciter, accepter...des dons et autres avantages
 - L'interdiction de prendre un intérêt...aux fournitures, soumissions

Selon le commissaire, il n'y a pas de sens à changer l'alinéa concernant les cadeaux qui pourraient dépasser la norme et qui contreviendraient à la politesse, car il a été négocié entre la Municipalité et les partenaires sociaux.

Il est proposé de réécrire l'article comme suit :

¹ Le fonctionnaire ne peut ni pour lui, ni pour un tiers, solliciter, accepter ou se faire promettre, des dons et autres avantages soit directement, soit par personne interposée.

² L'acceptation d'avantages de faible importance conformes aux usages sociaux n'est pas considérée comme une acceptation de dons au sens des dispositions légales. Par avantage de faible importance, on entend tout don en nature dont la valeur marchande n'excède pas CHF 300.- et qui n'est pas répété.

³ Le fonctionnaire ne peut pas prendre un intérêt quel qu'il soit, direct ou indirect, aux fournitures, soumissions, ouvrages ou n'importe quels autres travaux faits pour le compte de la Commune.

⁴ Les dons et autres avantages ne doivent d'aucune manière restreindre l'indépendance, l'objectivité et la liberté d'action du fonctionnaire, respectivement l'indépendance de la Commune, tant objectivement que sous l'angle de l'apparence, ou contrevenir à la législation communale, cantonale ou fédérale.

⁵ Lorsque les avantages, cadeaux et invitations ne sont pas de faible importance, mais qu'ils ne peuvent être refusés pour des raisons de politesse, le fonctionnaire doit spontanément en informer la Municipalité, qui décidera de leur destination.

⁶ En cas de doute, le fonctionnaire est tenu d'interpeler spontanément la Municipalité.

[Anciens alinéas 1-3 remplacés par la rédaction nouvelle 1-3 ; suppression à l'alinéa 4 de la notion de sollicitation, déjà mentionnée plus haut ; al. 5 et 6 : restent inchangés]

**Au terme de la délibération, c'est à l'unanimité (8/8) que la commission accepte le sous-amendement
(Il annule et remplace le sous-amendement voté le 14 août)**

Amendement n°7

Art-29 – Obligations privées, travaux et activités accessoires

Objectif : Revoir le texte qui est jugé excessif

Pas de changement : Ni la Municipalité, ni aucune conseillère communale, ni aucun conseiller communal, ni aucun-e commissaire n'a apporté de sous-amendement.

⇒ **Le vote à l'unanimité du 14 août est maintenu**

Amendement n°8

Art.- Activités durant les vacances

Objectif : Revoir le texte qui est jugé excessif

Pas de changement : Ni la Municipalité, ni aucune conseillère communale, ni aucun conseiller communal, ni aucun-e commissaire n'a apporté de sous-amendement.

⇒ **Le vote à l'unanimité du 14 août est maintenu**

Amendement n°9

Art.77- Sécurité au travail, hygiène et prévention des accidents

Objectif : introduire la prévention des accidents et veiller à lever la confusion entre l'hygiène au travail (se laver les mains) et l'hygiène du travail (discipline qui évalue et contrôle les risques liés au travail)

Pas de changement : Ni la Municipalité, ni aucune conseillère communale, ni aucun conseiller communal, ni aucun-e commissaire n'a apporté de sous-amendement.

⇒ **Le vote à l'unanimité du 14 août est maintenu**

Amendement n°10

Introduction Art. 38- Télétravail

Après les échanges avec M. le Syndic, la discussion se poursuit. Certains commissaires relèvent que le télétravail peut aussi permettre d'éviter un certificat médical, dans le cas où un collaborateur n'est pas en état de travailler sur place mais pourrait s'organiser en travaillant depuis chez lui. Tout le monde convient que ce n'est pas le but du télétravail et qu'il ne faudrait pas en abuser. Si un employé habite en France et télétravaille depuis la France, il faut savoir qu'il est soumis à la sécurité sociale dès qu'il dépasse deux jours.

Au-delà des différentes sensibilités des uns et des autres :

Pas de changement : Ni la Municipalité, ni aucune conseillère communale, ni aucun conseiller communal, ni aucun-e commissaire n'a apporté de sous-amendement.

⇒ **Le vote à l'unanimité du 14 août est maintenu**

Amendement n°11

Suppression du terme « révolu » (en rapport à l'âge) et reformulation. Art. concernés : 38 ;47 ;50 ;58

Objectif : correspondre à l'usage du terme « révolu » tel que défini dans le guide linguistique des lois et ordonnances de la Confédération

Pas de changement : Ni la Municipalité, ni aucune conseillère communale, ni aucun conseiller communal, ni aucun-e commissaire n'a apporté de sous-amendement.

⇒ **Le vote à l'unanimité du 14 août est maintenu**

Amendement n°12

Art.82 – Fin des rapports de travail par commun accord

Un commissaire propose un amendement supplémentaire.

L'article 82 traite de la fin des rapports de travail par commun accord. Il précise qu'il est possible de cesser les rapports de service de cette façon et qu'il est possible d'allouer une éventuelle indemnité de départ, même s'il ne s'agit pas d'un droit.

Aux yeux du commissaire, il est essentiel que la Municipalité dispose d'un tel article (ce qui n'est pas le cas avec le Statut de 1995). Toutefois, il lui paraît utile de fixer des garde-fous et d'indiquer une indemnité maximale (qui ne serait pas un dû, mais le maximum négociable).

ARTICLE DU STATUT	AMENDEMENT
Art. 82 – Fin des rapports de travail par commun accord ¹ La Commune et le fonctionnaire peuvent convenir d'une fin des rapports de travail par commun accord. ² L'allocation d'une éventuelle indemnité de départ est de la compétence de la Municipalité. Le fonctionnaire ne dispose toutefois d'aucun droit à bénéficier d'une indemnité de départ.	Art. 82 – Fin des rapports de travail par commun accord ¹ La Commune et le fonctionnaire peuvent convenir d'une fin des rapports de travail par commun accord. ² L'allocation d'une éventuelle indemnité de départ est de la compétence de la Municipalité. Le fonctionnaire ne dispose toutefois d'aucun droit à bénéficier d'une indemnité de départ. En cas de versement d'une indemnité convenue par convention, celle-ci ne pourra pas excéder l'équivalent de six salaires.

La commission approuve la nécessité d'inscrire une limite dans le Statut.

C'est à l'unanimité (8/8) que l'amendement est accepté

Amendement n°13

Un commissaire a fait parvenir un amendement à Mme la Secrétaire du Conseil, conformément à ce qui avait été demandé. Le texte soumis à la commission est le suivant :

Article 58 : Rajouter un amendement sur la protection des délégués syndicaux et membre de la commission du personnel (M. A Korkmaz).

Pour clarifier le contexte, rappelons que cet ajout concerne l'art. 58 – Prestations en cas de suppression de poste. On suppose qu'il s'agirait d'ajouter un alinéa 4, même si cela n'est pas précisé. La proposition est la suivante :

« Protection des délégués syndicaux suivant et membre de la commission du personnel »

« Les délégués syndicaux et membre de la commission du personnel, élus ou désignés par les organisations syndicales représentatives au sein de la commune bénéficient d'une protection particulière contre toute forme de harcèlement, de licenciements abusifs, de discrimination ou de représailles en raison de l'exercice de leurs fonctions syndicales et membre de la commission du personnel.

Cette protection inclut :

- L'interdiction de toute forme de sanction ou de mesure discriminatoire à l'encontre des délégués syndicaux et membre de la commission du personnel en raison de leurs activités syndicales.
- La garantie d'un accès égal aux informations et aux ressources nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.
- La mise en place d'un mécanisme de soutien et de protection pour les délégués syndicaux et membre de la commission du personnel victimes de harcèlement, licenciements ou de discrimination.

La commune s'engage à respecter et à faire respecter cette protection par tous les agents et élus, et à prendre les mesures nécessaires pour prévenir toute forme de violation de cette protection.

Cet amendement vise à garantir que les délégués syndicaux puissent exercer leurs fonctions sans crainte de représailles ou de discrimination, et à promouvoir un climat social sain et respectueux au sein de la commune ».

La position de la Municipalité et son argumentaire sont largement partagés par la commission qui ajoute d'autres éléments. S'ils peuvent comprendre la préoccupation de M. A. Korkmaz, les commissaires relèvent plusieurs problèmes « techniques » :

- L'unité de matière n'est pas respectée (le terme de « délégué syndical » est mentionné alors qu'il n'est pas défini dans le Statut)
- Il semble qu'il y ait confusion avec des pratiques qui existent en France ou dans certaines entreprises, comme les CFF, où il existe des syndicats internes.
- Par définition, si les délégués syndicaux « viennent de l'extérieur », ils sont aussi hors Statut.

Sur un plan plus « relationnel », l'amendement déclare promouvoir un climat sain et respectueux. Or, les représentants côté « employeur », la COMPER et le délégué syndical ont collaboré durant plus de deux ans pour élaborer la révision du Statut. Cela atteste d'une réelle capacité à travailler ensemble. Plusieurs formulations de l'amendement induisent de la méfiance, nourrissent des préjugés, ce qui contredit la réalité des faits.

C'est à l'unanimité (8/8) que cet amendement est refusé

CONCLUSIONS

A l'issue des délibérations, des votes des nouveaux amendements et du maintien explicite des décisions de la 3^{ème} séance, la commission s'est prononcée sur les conclusions du préavis de la manière suivante :

- 1.** Approbation du nouveau Statut du personnel valable dès le 1^{er} janvier 2026 tel qu'amendé. Celui-ci annule et remplace toute version antérieure du Statut du personnel et de ses documents liés

Accepté à l'unanimité (8/8)

- 2.** Acceptation des charges de fonctionnement supplémentaires au budget 2025 telles que décrites au chapitre 7 des incidences financières pour un montant total de CHF 38'000.- TTC répartis aux comptes 1100.3111.02 « Achats informatiques, logiciels » et 6300.3185.02 « Honoraires et prestations de tiers »

Accepté à l'unanimité (8/8)

- 3.** Acceptation des charges de fonctionnement supplémentaires au budget 2026 telles que décrites au chapitre 7 des incidences financières pour un montant total de CHF 180'000.- TTC répartis aux comptes 1100.3111.02 « Achats informatiques, logiciels » et 6300.3185.02 « Honoraires et prestations de tiers » pour CHF 38'000.- TTC et aux comptes par nature 3011.00 à 3050.00 des différents services concernés pour VHF 142'00.- TTC ;

Accepté à l'unanimité (8/8)

- 4.** Prise en compte que soient portés au budget 2027 et suivants, les charges de fonctionnement inhérentes au présent préavis telles que décrites au chapitre 7 des incidences financières

Accepté à l'unanimité (9/9)

Marie-Claude KOHLER (Présidente /
rapporteuse) (Les Vert-e-s)

Angela THODE (Les Vert-e-s))

Gérard DUPERREX (PLR-PVL)

Stéphanie NEGRI CAPT (PVL-PLR)

Colin METRAUX (UDC)

Silvio TORRIANI (Fourmis)

Annoncé absent

Simon FAVRE (Fourmis)

Pierre BORLOZ (PS)

François DELAQUIS (PS)

Préavis 87-2025 - Liste des amendements – tableau comparatif

1	Art 38 : Droit annuel aux vacances, alinéa 2 b. Pour tous les apprentis : 8 semaines	
	CC 4 septembre 2025 Refusé à une large majorité	
	¹ La période de référence pour le droit aux vacances du personnel est l'année civile, soit du 1er janvier au 31 décembre de chaque année. ² Le fonctionnaire dont les vacances ne sont pas réglées par des lois ou arrêtés spéciaux ou par des dispositions contractuelles particulières a droit, chaque année civile, aux vacances suivantes : a) jusqu'à l'âge de 20 ans révolus et pour les apprentis : six semaines ; b) dès l'âge de 20 ans révolus et jusqu'à la fin de l'année où elle ou il atteint l'âge de 49 ans : cinq semaines ; c) dès le début de l'année où elle ou il atteint l'âge de 50 ans et jusqu'à la fin de l'année où elle ou il atteint l'âge de 59 ans : six semaines ; d) dès le début de l'année où elle ou il atteint l'âge de 60 ans : sept semaines. [...]	¹ La période de référence pour le droit aux vacances du personnel est l'année civile, soit du 1er janvier au 31 décembre de chaque année. ² Le fonctionnaire dont les vacances ne sont pas réglées par des lois ou arrêtés spéciaux ou par des dispositions contractuelles particulières a droit, chaque année civile, aux vacances suivantes : a) jusqu'à l'âge de 20 ans révolus : six semaines ; b) pour les apprentis : huit semaines ; c) dès l'âge de 20 ans révolus et jusqu'à la fin de l'année où elle ou il atteint l'âge de 49 ans : cinq semaines ; d) dès le début de l'année où elle ou il atteint l'âge de 50 ans et jusqu'à la fin de l'année où elle ou il atteint l'âge de 59 ans : six semaines ; e) dès le début de l'année où elle ou il atteint l'âge de 60 ans : sept semaines. [...]
2	Art 60 al 1 et 2 : Participation à l'assurance maladie. Suppression de l'article (=suppression de la participation)	
	CC 4 septembre 2025 refusé à la majorité (= article maintenu = participation maintenue)	
	¹ La Commune octroie au fonctionnaire une subvention pour l'assurance-maladie. ² Les montants de cette subvention sont définis dans une directive édictée par la Municipalité conformément à l'article 4 alinéa 1^{er} lettre c du présent Statut	

3	Art.13 – Temps d’essai. Suppression de l’alinéa 5	
	CC 4 septembre 2025 Accepté à une large majorité	
	¹ Les trois premiers mois d’activité, dès la date d’entrée en service, sont considérés comme temps d’essai ² La Municipalité peut prolonger la durée du temps d’essai [...] [...] Dans des situations particulières, la Municipalité peut réduire la durée du temps d’essai, voire y renoncer ⁵ Il n’est pas fixé de temps d’essai pour les contrats conclus pour une durée égale ou inférieure à trois mois <i>(Art.1 Champs d’application et définitions)</i> ¹ Le présent Statut s’applique à tous les fonctionnaires de la Commune de Renens [...] ² Est fonctionnaire au sens du présent Statut toute personne nommée en cette qualité par la Municipalité pour exercer une fonction ou un emploi permanent au service de la Commune.)	¹ Les trois premiers mois d’activité, dès la date d’entrée en service, sont considérés comme temps d’essai ² La Municipalité peut prolonger la durée du temps d’essai [...] [...] Dans des situations particulières, la Municipalité peut réduire la durée du temps d’essai, voire y renoncer ⁵ Il n’est pas fixé de temps d’essai pour les contrats conclus pour une durée égale ou inférieure à trois mois
4	Ajout d’un art. 21 – Lanceurs d’alerte	
	Proposition de la Municipalité à partir de celle d’une commissaire	Amendement : abandonné par la commission le 11 septembre 2025 au profit d’un nouvel amendement
	1 Le fonctionnaire, sans risque de sanctions, hors dénonciations calomnieuses et atteintes injustifiées à la personne concernée, a un droit d’agir comme lanceur d’alertes. 2 Est un lanceur d’alerte au sens du présent Statut le membre du personnel qui, de bonne foi et pour la sauvegarde de l’intérêt général, sur la base de soupçons raisonnables, a signalé à sa hiérarchie ou à toute autre entité compétente en la matière des irrégularités constatées dans l’exercice de ses fonctions en rapport avec les activités ou le personnel communal. 3 Le personnel a le droit de signaler à son supérieur ou à la Direction des Ressources Humaines ou à la Municipalité ou à la Personne de Confiance les irrégularités ou les malversations dont il a eu connaissance ou qui lui ont été signalées dans l’exercice de sa fonction. 4 La Municipalité établira les faits et prendra les mesures nécessaires conformément aux articles 87 et 88 du présent Statut. 5 Si, en regard de l’infraction annoncée, la Municipalité ne peut être saisie pour un motif fondé, le personnel peut la signaler au Préfet 6 Nul ne doit subir un désavantage sur le plan professionnel pour avoir, de bonne foi, dénoncé une infraction ou annoncé une irrégularité ou pour avoir déposé comme témoin. Le signalement d’un lanceur ou d’une lanceuse d’alerte ne constitue pas une violation de son secret de fonction, de son devoir de fidélité, de diligence ou de discrétion dû à l’employeur au sens de l’art. 20.	1 Le fonctionnaire, sans risque de sanctions, hors dénonciations calomnieuses et atteintes injustifiées à la personne concernée, a un droit d’agir comme lanceur d’alertes. 2 Est un lanceur d’alerte au sens du présent Statut le membre du personnel qui, de bonne foi et pour la sauvegarde de l’intérêt général, sur la base de soupçons raisonnables, a signalé à sa hiérarchie ou à toute autre entité compétente en la matière des irrégularités constatées dans l’exercice de ses fonctions en rapport avec les activités ou le personnel communal. 3 Le personnel a le droit de signaler à son supérieur ou à la Direction des Ressources Humaines ou à la Municipalité ou à la Personne de Confiance les irrégularités ou les malversations dont il a eu connaissance ou qui lui ont été signalées dans l’exercice de sa fonction. 4 La Municipalité établira les faits et prendra les mesures nécessaires conformément aux articles 87 et 88 du présent Statut. 5 Si, en regard de l’infraction annoncée, la Municipalité ne peut être saisie pour un motif fondé, le personnel peut la signaler au Préfet et/ou à qui de droit. 6 Nul ne doit subir un désavantage sur le plan professionnel pour avoir, de bonne foi, dénoncé une infraction ou annoncé une irrégularité ou pour avoir déposé comme témoin. Le signalement d’un lanceur ou d’une lanceuse d’alerte ne constitue pas une violation de son secret de fonction, de son devoir de fidélité, de diligence ou de discrétion dû à l’employeur au sens de l’art. 20.

	Art.21 – Lanceurs d’alerte TEXTE PROPOSE PAR LA MUNICIPALITE 1 Le fonctionnaire, sans risque de sanctions, hors dénonciations calomnieuses et atteintes injustifiées à la personne concernée, a un droit d’agir comme lanceur d’alertes. 2 Est un lanceur d’alerte au sens du présent Statut le membre du personnel qui, de bonne foi et pour la sauvegarde de l’intérêt général, sur la base de soupçons raisonnables, a signalé à sa hiérarchie ou à toute autre entité compétente en la matière des irrégularités constatées dans l’exercice de ses fonctions en rapport avec les activités ou le personnel communal. 3 Le personnel a le droit de signaler à son supérieur ou à la Direction des Ressources Humaines ou à la Municipalité ou à la Personne de Confiance les irrégularités ou les malversations dont il a eu connaissance ou qui lui ont été signalées dans l'exercice de sa fonction. 4 La Municipalité établira les faits et prendra les mesures nécessaires conformément aux articles 87 et 88 du présent Statut. 5 Si, en regard de l’infraction annoncée, la Municipalité ne peut être saisie pour un motif fondé, le personnel peut la signaler au Préfet 6 Nul ne doit subir un désavantage sur le plan professionnel pour avoir, de bonne foi, dénoncé une infraction ou annoncé une irrégularité ou pour avoir déposé comme témoin. Le signalement d’un lanceur ou d’une lanceuse d’alerte ne constitue pas une violation de son secret de fonction, de son devoir de fidélité, de diligence ou de discrétion dû à l’employeur au sens de l’art. 20.	Art. 21 – Lanceurs d’alerte NOUVEL AMENDEMENT (accepté à l’unanimité en commission le 11.09.25) 1 Les fonctionnaires sont tenus de dénoncer aux autorités de poursuites pénales, à la Municipalité, à leurs supérieurs hiérarchiques, ou à la Direction des ressources humaines ou à la personne de confiance tous les crimes et délits poursuivis d’office dont ils ont eu connaissance ou qui leur ont été signalés dans l’exercice de leur fonction. 2 Les obligations de dénoncer prévues par d'autres lois fédérales ou cantonales sont réservées. 3 Les personnes qui ont le droit de refuser de déposer ou de témoigner selon les articles 113, al. 1, 168 et 169 du Code de procédure pénale du 5 octobre 2007 ne sont pas soumises à l'obligation de dénoncer 4 Les fonctionnaires ont le droit de signaler à la Municipalité ou à la Direction des ressources humaines les autres irrégularités dont ils ont eu connaissance ou qui leur ont été signalées dans l'exercice de leur fonction. La Direction des ressources humaines établit les faits ou prend les mesures nécessaires. 5 Nul ne doit subir un désavantage sur le plan professionnel pour avoir, de bonne foi, dénoncé une infraction ou annoncé une irrégularité ou pour avoir déposé comme témoin.
5	Art. 22 – Dons et avantages	
	TEXTE FIGURANT DANS LA REVISION DU STATUT	Amendement : abandonné par la commission le 11 septembre 2025 au profit d’un nouvel amendement
	¹ Dans l’exercice de sa fonction, le fonctionnaire ne peut, ni pour lui ni pour un tiers, prendre un intérêt, direct ou indirect, aux contrats, mandats, [...] ² [...] ³ Le fonctionnaire ne peut, ni pour lui ni pour un tiers, accepter ou se faire promettre des dons et autres avantages en nature. Seuls de simples attentions ou cadeaux de faible valeur et conformes aux usages sociaux peuvent être acceptés par le fonctionnaire. ⁴ [...] ⁵ [...] ⁶ [...]	~~¹ Dans l’exercice de sa fonction, le fonctionnaire ne peut, ni pour lui ni pour un tiers, prendre un intérêt, direct ou indirect, aux contrats, mandats, [...]~~ ~~² [...]~~ ~~³ Le fonctionnaire ne peut, ni pour lui ni pour un tiers, accepter ou se faire promettre des dons et autres avantages en nature. Seuls de simples attentions ou cadeaux dont la valeur ne dépasse manifestement pas CHF 100.- et conformes aux usages sociaux peuvent être acceptés par le fonctionnaire. Le montant peut être adapté par la Municipalité. ⁴ [...] ⁵ [...] ⁶ [...]~~

	TEXTE FIGURANT DANS LA REVISION DU STATUT ¹ Dans l'exercice de sa fonction, le fonctionnaire ne peut, ni pour lui ni pour un tiers, prendre un intérêt, direct ou indirect, aux contrats, mandats, soumissions, adjudications, ouvrages et autres activités de la Commune ² Tout don ou autre avantage en espèces, quel que soit leur montant, et quelles que soient les circonstances, est strictement interdit. ³ Le fonctionnaire ne peut, ni pour lui ni pour un tiers, accepter ou se faire promettre des dons et autres avantages en nature. Seuls de simples attentions ou cadeaux de faible valeur et conformes aux usages sociaux peuvent être acceptés par le fonctionnaire. ⁴ Les dons et autres avantages ne doivent en aucun cas avoir été sollicités par le fonctionnaire et ne doivent d'aucune manière restreindre l'indépendance de la Commune, tant objectivement que sous l'angle de l'apparence, ou contrevenir à la législation communale, cantonale ou fédérale. ⁵ Lorsque les avantages, cadeaux et invitations ne sont pas de faible importance, mais qu'ils ne peuvent être refusés pour des raisons de politesse, le fonctionnaire doit spontanément en informer la Municipalité, qui décidera de leur destination. ⁶ En cas de doute, le fonctionnaire est tenu d'interpeler spontanément la Municipalité.	NOUVEL AMENDEMENT (accepté à l'unanimité en commission le 11.09.25) ¹Le fonctionnaire ne peut ni pour lui, ni pour un tiers, solliciter, accepter ou se faire promettre, des dons et autres avantages ~~en nature~~ soit directement, soit par personne interposée. ²L'acceptation d'avantages de faible importance conformes aux usages sociaux n'est pas considérée comme une acceptation de dons au sens des dispositions légales. Par avantage de faible importance, on entend tout don en nature dont la valeur marchande n'excède pas CHF 300.- et qui n'est pas répété. ³Le fonctionnaire ne peut pas prendre un intérêt quel qu'il soit, direct ou indirect, aux fournitures, soumissions, ouvrages ou n'importe quels autres travaux faits pour le compte de la Commune. ⁴Les dons et autres avantages ne doivent d'aucune manière restreindre l'indépendance, l'objectivité et la liberté d'action du fonctionnaire, respectivement l'indépendance de la Commune, tant objectivement que sous l'angle de l'apparence, ou contrevenir à la législation communale, cantonale ou fédérale. ⁵Lorsque les avantages, cadeaux et invitations ne sont pas de faible importance, mais qu'ils ne peuvent être refusés pour des raisons de politesse, le fonctionnaire doit spontanément en informer la Municipalité, qui décidera de leur destination. ⁶En cas de doute, le fonctionnaire est tenu d'interpeler spontanément la Municipalité. <i>Ancien 1-3 remplacé par la rédaction nouvelle 1-3 ; 4 suppression de la répétition sollicité 5 et 6 inchangé</i>
6	Art. 24 – Utilisation des moyens de communication et moyens électroniques	
	Amendement à l'article 24 ¹Les moyens de communication et les moyens électroniques, notamment les téléphones et les adresses de courriel professionnels, ne peuvent être utilisés qu'à des fins exclusivement professionnelles, sauf cas exceptionnel. Par voie de conséquence, tout message dans la boîte professionnelle est considéré comme professionnel et peut être consulté par l'employeur. Il appartient, le cas échéant, au fonctionnaire de sortir immédiatement de sa boîte professionnelle tout message qui revêtirait par exception un caractère privé. 2 la consultation d'internet à des fins privées durant le temps de travail n'est pas autorisée. 3 La Commune se réserve la possibilité de procéder à des contrôles ponctuels et ciblés en cas d'abus présumés dans l'utilisation du téléphone, d'internet et de la messagerie électronique à des fins privées 4 Toute violation des interdictions ou tout abus avéré de l'utilisation des ressources informatiques et de communication entraînera une sanction, qui eut aller jusqu'au licenciement immédiat du fonctionnaire pour justes motifs.	Sous-amendement accepté à une large majorité le 4 septembre 2025 Selon l'extrait du PV du CC du 4 septembre 2025 <i>Sous amendement de l'article 24 – amendement no.6 de la commission.</i> <i>Alinéa1. Suppression de la phrase «par voie de conséquence, tout message dans la boîte professionnelle est considéré comme professionnel et peut être consulté par l'employeur</i> <i>Alinéa 3. Changer « la Commune se réserve la possibilité de procéder » par « la Municipalité se réserve la possibilité de procéder »</i> <i>Alinéa 4. La consultation, l'envoi à des tiers ou à des fonctionnaires d'images ou de propos de violence, à caractère discriminatoire, raciste, pornographique ou pédophile sont prohibés.</i> <i>Ancien 4 devient 5 et 5 devient 6. En cas de soupçon concret d'abus ou d'abus avéré, la Municipalité peut mettre en place des moyens de surveillance et faire examiner le contenu de l'ordinateur ainsi que les courriels échangés par le collaborateur.</i>

	5 Des dispositions additionnelles sont explicitées dans une directive complémentaire établie par la Municipalité, conformément à l'article 4 alinéa 1^{er} lettre c du présent Statut ¹ Les moyens de communication et les moyens électroniques, notamment les téléphones et les adresses de courriel professionnels, ne peuvent être utilisés qu'à des fins exclusivement professionnelles, sauf cas exceptionnel. ~~Par voie de conséquence, tout message dans la boîte professionnelle est considéré comme professionnel et peut être consulté par l'employeur.~~ Il appartient, le cas échéant, au fonctionnaire de sortir immédiatement de sa boîte professionnelle tout message qui revêtirait par exception un caractère privé. L'employeur n'a pas accès à la messagerie des employés. 2 la consultation d'internet à des fins privées durant le temps de travail n'est pas autorisée. Suppression de l'alinéa 3 ~~(La Commune se réserve la possibilité de procéder à des contrôles ponctuels et ciblés en cas d'abus présumés dans l'utilisation du téléphone, d'internet et de la messagerie électronique à des fins privées.)~~ 4 Toute violation des interdictions ou tout abus avéré de l'utilisation des ressources informatiques et de communication entraînera une sanction, qui eut aller jusqu'au licenciement immédiat du fonctionnaire pour justes motifs. 5 Des dispositions additionnelles sont explicitées dans une directive complémentaire établie par la Municipalité, conformément à l'article 4 alinéa 1^{er} lettre c du présent Statut	
7	Art. 29 – Obligations privées, travaux et activités accessoires	
	ARTICLE DU STATUT	AMENDEMENT accepté à l'unanimité le 14.08.25. Ce vote est maintenu le 11.09.25
	¹ Le fonctionnaire s'engage à investir sa pleine capacité de travail au service de la Commune. Par conséquent, aucun travail accessoire ou activité privée ne doit être effectué pendant les heures de travail, sauf autorisation expresse de la Municipalité. ² Le fonctionnaire s'abstient d'exercer toute activité, durant son temps libre, qui pourrait altérer sa capacité de travail durant le temps de travail	¹ Le fonctionnaire s'engage à investir sa pleine capacité de travail au service de la Commune. Par conséquent, aucun travail accessoire ou activité privée ne doit être effectué pendant les heures de travail, sauf autorisation expresse de la Municipalité. ² Le fonctionnaire ne peut exercer d'occupations accessoires qui pourraient occasionner un conflit d'intérêt, seraient inconciliables avec sa fonction ou les devoirs de sa charge, ou nuiraient à l'exercice de ses obligations contractuelles.

	³ Avant d'accepter une quelconque activité accessoire rémunérée, en cours d'emploi ou à l'engagement, le fonctionnaire, quel que soit son taux d'activité, a l'obligation de demander l'autorisation de la Municipalité d'exercer, respectivement de poursuivre, l'activité en question en fournissant des renseignements sur celle-ci. ⁴ La Municipalité ne peut refuser l'exercice d'une activité accessoire que lorsque celle-ci : a) est susceptible de porter atteinte aux intérêts légitimes de la Commune, notamment en termes de sécurité, d'image, d'efficience et d'indépendance ; b) est incompatible avec le temps de travail, la fonction, l'une des tâches spécifiques du fonctionnaire, la qualité des prestations fournies par ce dernier ou la bonne marche du service ; c) engendre des complications administratives ou des surcoûts pour la Commune ; ⁵ En cas d'acceptation par la Municipalité, celle-ci confirmera par écrit les conditions de son autorisation (horaires, assurances, vacances, etc.).	³ Avant d'accepter une quelconque activité accessoire rémunérée, en cours d'emploi ou à l'engagement, le fonctionnaire, quel que soit son taux d'activité, a l'obligation de demander l'autorisation de la Municipalité d'exercer, respectivement de poursuivre, l'activité en question en fournissant des renseignements sur celle-ci. ⁴ La Municipalité donne son accord de principe lorsque : a) l'exercice de l'activité accessoire ne porte pas atteinte aux intérêts de la commune ; b) l'exercice de l'activité accessoire n'est pas incompatible avec l'activité professionnelle du collaborateur ; c) la planification et la qualité des tâches du collaborateur ne s'en trouvent pas affectées ; d) n'engendre pas de complications administratives ou de surcoûts pour l'employeur ou d'affiliation à un régime de sécurité sociale à l'étranger. ⁵ En cas d'acceptation par la Municipalité, celle-ci confirmera par écrit les conditions de son autorisation (horaires, assurances, vacances, etc.).
8	Art. 41 – Activités durant les vacances Le vote à l'unanimité du 14 août est maintenu	
	¹ Le fonctionnaire a, en vertu de son devoir de fidélité, l'interdiction de mener durant les vacances des activités rémunérées ou non qui portent atteinte aux intérêts légitimes de la Commune...	¹ Le fonctionnaire a, en vertu de son devoir de fidélité, l'interdiction de mener durant les vacances des activités ~~rémunérées ou non~~ qui portent atteinte aux intérêts légitimes de la Commune...
9	Art. 77 – Sécurité au travail, hygiène et prévention des accidents	Art. 77 – Sécurité au travail, protection de la santé au travail et prévention des accidents et maladies professionnelles
	Le vote à l'unanimité du 14 août est maintenu	
	¹ La Municipalité prend toute mesure utile et adaptée pour protéger le fonctionnaire des accidents et des maladies professionnelles liés à son activité. Elle s'assure que le fonctionnaire puisse exercer ses activités dans un environnement de travail sain et sécurisé selon les normes et les règles en vigueur.	¹ La Municipalité prend toute mesure utile et adaptée pour protéger le fonctionnaire des accidents et des maladies professionnelles liés à son activité. Elle s'assure que le fonctionnaire puisse exercer ses activités dans un environnement de travail sain et sécurisé selon les normes et les règles en vigueur.

	² Le fonctionnaire se doit de prendre soin de sa santé, et les responsables, de celle de leurs équipes. Il incombe à chaque membre du personnel de ne pas se mettre dans un état tel qu'il s'expose lui-même ou toute autre personne à un danger. Le fonctionnaire doit signaler sans délai tout danger auquel lui-même ou un autre membre du personnel serait exposé. ³ D'une manière générale, le fonctionnaire respecte les normes professionnelles et toutes les instructions, directives et consignes en matière d'hygiène, de santé et de sécurité au travail, respectivement prend toutes les mesures susceptibles de maintenir l'hygiène, la santé et la sécurité au travail et d'éviter toute atteinte pour lui-même ou pour autrui. [...] ⁷ Les dispositions plus sévères de droit public demeurent réservées, notamment en ce qui concerne la conduite de véhicules et l'usage de machines. [...] ¹⁰ Toute violation ou inobservation avérée des règles liées à la préservation de la santé et de la sécurité au travail entraînera une sanction, qui peut aller jusqu'au licenciement immédiat pour justes motifs du fonctionnaire impliqué.	² Le fonctionnaire se doit de prendre soin de sa santé, et les responsables, de celle de leurs équipes. Il incombe à chaque membre du personnel de ne pas se mettre dans un état tel qu'il s'expose lui-même ou toute autre personne à un danger. Le fonctionnaire doit signaler sans délai tout danger auquel lui-même ou un autre membre du personnel serait exposé. ³ D'une manière générale, le fonctionnaire respecte les normes professionnelles et toutes les instructions, directives et consignes en matière d'hygiène de protection de la santé et de sécurité au travail, respectivement prend toutes les mesures susceptibles de maintenir la santé et la sécurité au travail et d'éviter toute atteinte pour lui-même ou pour autrui. [...] ⁷ Les dispositions plus contraignantes de droit public demeurent réservées, notamment en ce qui concerne la conduite de véhicules et l'usage de machines. ¹⁰ Toute violation ou inobservation avérée des règles relatives à la préservation de la santé la protection de la santé et à la sécurité au travail entraînera une sanction, qui peut aller jusqu'au licenciement immédiat pour justes motifs du fonctionnaire impliqué.
10	Introduction Art 38 – Télétravail Le vote à l'unanimité du 14 août est maintenu	
		¹ La Municipalité peut autoriser le télétravail si la fonction et le cahier des charges le permettent ² Les règles mentionnées dans le présent Statut s'applique également au télétravail, notamment en ce qui concerne le temps de travail ³ Les mécanismes liés au télétravail sont définis dans une directive édictée par la Municipalité conformément à l'article 4 alinéa 1^{er} lettre c du présent Statut
11	Amendement n° 11 Suppression du terme « révolu » (en rapport à l'âge) et reformulation. Articles concernés : 38 ; 47 ; 50 ; 58	

Le vote à l'unanimité du 14 août est maintenu

Art. 38 – Droit annuel aux vacances

¹ La période de référence pour le droit aux vacances du personnel est l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

² Le fonctionnaire dont les vacances ne sont pas réglées par des lois ou arrêtés spéciaux ou par des dispositions contractuelles particulières a droit, chaque année civile, aux vacances suivantes :

- a) jusqu'à l'âge de 20 ans révolus et pour les apprentis : six semaines ;
- b) dès l'âge de 20 ans révolus et jusqu'à la fin de l'année où elle ou il atteint l'âge de 49 ans : cinq semaines ;
- c) dès le début de l'année où elle ou il atteint l'âge de 50 ans et jusqu'à la fin de l'année où elle ou il atteint l'âge de 59 ans : six semaines ;
- d) dès le début de l'année où elle ou il atteint l'âge de 60 ans : sept semaines.

³ Lorsque l'entrée en service et/ou la fin des rapports de travail du fonctionnaire a lieu en cours d'année civile, le droit aux vacances est calculé au prorata de la durée effective des rapports de travail durant l'année civile concernée.

Art. 47 – Congé d'adoption

¹ Sur la base d'un extrait d'état civil, l'autre parent adoptif a droit, en cas d'adoption d'un enfant de moins de huit ans révolus et qui n'est pas l'enfant de son conjoint ou partenaire, à un congé rémunéré de huit semaines durant la première année de service, puis de seize semaines par la suite, et ce au prorata du taux d'activité. Si les allocations fédérales sont octroyées à l'autre parent légal travaillant pour un autre employeur, le droit ci-dessus est réduit de deux semaines.

² Sur la base d'un extrait d'état civil, le père de l'enfant adoptif ou l'épouse de la mère adoptive, travaillant à la Commune (considéré-e comme l'autre parent), a droit, en cas d'adoption d'un enfant de moins de huit ans et qui n'est pas l'enfant de son conjoint ou partenaire, à un congé rémunéré de quatre semaines au prorata du taux d'activité.

Art. 50 – Congé-jeunesse

¹ Le fonctionnaire, jusqu'à l'âge de trente ans révolus, peut bénéficier d'un congé-jeunesse payé de cinq jours au maximum par année civile, lorsqu'il s'engage bénévolement dans des activités de jeunesse extra-scolaires pour le compte d'une organisation du domaine culturel, social ou sportif, en y exerçant des fonctions de direction, d'encadrement ou de conseil, ou qu'il suit la formation et les cours de perfectionnement nécessaires à l'exercice de ces activités.

Art. 58 – Prestations en cas de suppression de poste

¹ Lorsque, pour des motifs de réorganisation ou de restructuration du service ou de fin de mission en lien avec l'engagement, un poste occupé par un fonctionnaire est supprimé, la Municipalité peut résilier les rapports de service dans le respect du délai de résiliation légal si un autre poste

Art. 38 – Droit annuel aux vacances

¹ La période de référence pour le droit aux vacances du personnel est l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

² Le fonctionnaire dont les vacances ne sont pas réglées par des lois ou arrêtés spéciaux ou par des dispositions contractuelles particulières a droit, chaque année civile, aux vacances suivantes :

- a) **jusqu'au jour où elle ou il atteint l'âge** de 20 ans et pour les apprentis : six semaines ;
- b) dès le jour **où elle ou il atteint** l'âge de 20 ans et jusqu'à la fin de l'année où elle ou il atteint l'âge de 49 ans : cinq semaines ;
- c) dès le début de l'année où elle ou il atteint l'âge de 50 ans et jusqu'à la fin de l'année où elle ou il atteint l'âge de 59 ans : six semaines ;
- d) dès le début de l'année où elle ou il atteint l'âge de 60 ans : sept semaines.

³ Lorsque l'entrée en service et/ou la fin des rapports de travail du fonctionnaire a lieu en cours d'année civile, le droit aux vacances est calculé au prorata de la durée effective des rapports de travail durant l'année civile concernée.

Art. 47 – Congé d'adoption

¹ Sur la base d'un extrait d'état civil, l'autre parent adoptif a droit, en cas d'adoption d'un enfant de moins de huit ans révolus et qui n'est pas l'enfant de son conjoint ou partenaire, à un congé rémunéré de huit semaines durant la première année de service, puis de seize semaines par la suite, et ce au prorata du taux d'activité. Si les allocations fédérales sont octroyées à l'autre parent légal travaillant pour un autre employeur, le droit ci-dessus est réduit de deux semaines.

² Sur la base d'un extrait d'état civil, le père de l'enfant adoptif ou l'épouse de la mère adoptive, travaillant à la Commune (considéré-e comme l'autre parent), a droit, en cas d'adoption d'un enfant **de moins de huit ans** et qui n'est pas l'enfant de son conjoint ou partenaire, à un congé rémunéré de quatre semaines au prorata du taux d'activité.

Art. 50 – Congé-jeunesse

¹ Le fonctionnaire, **jusqu'au jour où elle où il atteint** l'âge de trente ans révolus, peut bénéficier d'un congé-jeunesse payé de cinq jours au maximum par année civile, lorsqu'il s'engage bénévolement dans des activités de jeunesse extra-scolaires pour le compte d'une organisation du domaine culturel, social ou sportif, en y exerçant des fonctions de direction, d'encadrement ou de conseil, ou qu'il suit la formation et les cours de perfectionnement nécessaires à l'exercice de ces activités.

Art. 58 – Prestations en cas de suppression de poste

¹ Lorsque, pour des motifs de réorganisation ou de restructuration du service ou de fin de mission en lien avec l'engagement, un poste occupé par un fonctionnaire est supprimé, la Municipalité peut résilier les rapports de service dans le respect du délai de résiliation légal si un autre poste

	correspondant à ses qualifications, à ses capacités et à son taux d'activité ne peut pas lui être proposé, ou si le fonctionnaire refuse la proposition d'un tel poste de remplacement. ² En cas de résiliation ordinaire, la Commune verse une indemnité de départ en tenant compte de l'âge du fonctionnaire concerné, selon le barème suivant, la date déterminante étant celle de la notification du licenciement ordinaire : a) trois salaires mensuels à l'exclusion du treizième salaire au prorata, lorsque la notification du congé a lieu avant la fin de l'année civile durant laquelle le fonctionnaire concerné a 49 ans révolus ; b) quatre salaires mensuels à l'exclusion du treizième salaire au prorata, lorsque la notification du congé a lieu après la fin de l'année civile durant laquelle le fonctionnaire concerné a 49 ans révolus et avant la fin de l'année civile durant laquelle le fonctionnaire concerné a 54 ans révolus ; c) cinq salaires mensuels à l'exclusion du treizième salaire au prorata, lorsque la notification du congé a lieu après le jour où le fonctionnaire a atteint l'âge de 55 ans et avant qu'il ou elle n'ait atteint l'âge de 60 ans la fin de l'année civile durant laquelle le fonctionnaire concerné a 54 ans révolus et avant la fin de l'année civile durant laquelle le fonctionnaire concerné a 59 ans révolus ; d) six salaires mensuels à l'exclusion du treizième salaire au prorata, lorsque la notification du congé a lieu après le jour où le fonctionnaire a atteint l'âge de 60 ans la fin de l'année civile durant laquelle le fonctionnaire concerné a 59 ans révolus.	correspondant à ses qualifications, à ses capacités et à son taux d'activité ne peut pas lui être proposé, ou si le fonctionnaire refuse la proposition d'un tel poste de remplacement. ² En cas de résiliation ordinaire, la Commune verse une indemnité de départ en tenant compte de l'âge du fonctionnaire concerné, selon le barème suivant, la date déterminante étant celle de la notification du licenciement ordinaire : a) trois salaires mensuels à l'exclusion du treizième salaire au prorata, lorsque la notification du congé a lieu avant le jour où le fonctionnaire atteint l'âge de 50 ans ; b) quatre salaires mensuels à l'exclusion du treizième salaire au prorata, lorsque la notification du congé a lieu après le jour où le fonctionnaire a atteint l'âge de 50 ans et avant qu'il ou elle n'ait atteint l'âge de 55 ans ; c) cinq salaires mensuels à l'exclusion du treizième salaire au prorata, lorsque la notification du congé a lieu après le jour où le fonctionnaire a atteint l'âge de 55 ans et avant qu'il ou elle n'ait atteint l'âge de 60 ans ; d) six salaires mensuels à l'exclusion du treizième salaire au prorata, lorsque la notification du congé a lieu après le jour où le fonctionnaire a atteint l'âge de 60 ans .
12	Art.82 – Fin des rapports de travail par commun accord	
	Art. STATUT	AMENDEMENT
	1 La Commune et le fonctionnaire peuvent convenir d'une fin des rapports de travail par commun accord. 2 L'allocation d'une éventuelle indemnité de départ est de la compétence de la Municipalité. La fonctionnaire ne dispose toutefois d'aucun droit à bénéficier d'une indemnité de départ.	1 La Commune et le fonctionnaire peuvent convenir d'une fin des rapports de travail par commun accord. 2 L'allocation d'une éventuelle indemnité de départ est de la compétence de la Municipalité. La fonctionnaire ne dispose toutefois d'aucun droit à bénéficier d'une indemnité de départ. En cas de versement d'une indemnité convenue par convention, celle-ci ne pourra pas excéder l'équivalent de six salaires.
13	Article 58 : Prestations en cas de suppression de poste « Amendement protection des délégués syndicaux et membre de la commission du personnel ».	

Il est proposé d'ajouter protection des délégués syndicaux suivant et membre de la commission du personnel. Les délégués syndicaux et membre de la commission du personnel, élus ou désignés par les organisations syndicales représentatives au sein de la commune bénéficient d'une protection particulière contre toute forme de harcèlement, de licenciements abusifs, de discrimination ou de représailles en raison de l'exercice de leurs fonctions syndicales et membre de la commission du personnel. Cette protection inclut : - L'interdiction de toute forme de sanction ou de mesure discriminatoire à l'encontre des délégués syndicaux et membre de la commission du personnel en raison de leurs activités syndicales. - La garantie d'un accès égal aux informations et aux ressources nécessaires à l'exercice de leurs fonctions. - La mise en place d'un mécanisme de soutien et de protection pour les délégués syndicaux et membre de la commission du personnel victimes de harcèlement, licenciements ou de discrimination. La commune s'engage à respecter et à faire respecter cette protection par tous les agents et élus, et à prendre les mesures nécessaires pour prévenir toute forme de violation de cette protection. Cet amendement vise à garantir que les délégués syndicaux puissent exercer leurs fonctions sans crainte de représailles ou de discrimination, et à promouvoir un climat social sain et respectueux au sein de la commune.	Refusé à l'unanimité par la commission ad hoc le 11 septembre 2025 N'est pas recevable
--	--