01.0012.101.5

COMMUNE MIXTE DE PLATEAU DE DIESSE

Règlement sur le statut du personnel communal et les traitements du 1er juillet 2014
(état au 1er janvier 2027)

TABLE DES MATIÈRES

A. RAPPORT DE DROIT 3
B. SYSTÈME DE REMUNERATION 3
C. APPRECIATION DES PERFORMANCES 4
D. DUREE DE TRAVAIL – VACANCES 5
E. DISPOSITIONS SPECIALES 7
F. DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES 8
ANNEXE I 9
ANNEXE II 10
1. Membres des autorités 10
2. Indemnités journalières, jetons de présence et remboursement de frais 11
ANNEXE III 12
G. INDICATIONS RELATIVES A L'APPROBATION 14
H. CERTIFICAT DE DEPÔT PUBLIC 15

Nota bene : Les fonctions décrites dans le présent document s'entendent indistinctement au féminin et au masculin.

A. RAPPORT DE DROIT

Champ d'application

Article premier Les prescriptions du présent règlement s'appliquent à l'ensemble du personnel communal, à l'exception des personnes engagées conformément au droit privé.

Personnel engagé sur la base du droit public

Art. 2 [1]Le personnel de la commune mixte de Plateau de Diesse est engagé, par contrat, conformément au droit public.

[2]Les dispositions du droit cantonal (notamment la Loi sur le personnel (LPers ; *RSB 153.01*) et l'Ordonnance sur le personnel (OPers ; *RSB 153.011.1*) sont applicables aux questions non résolues par le présent règlement.

[3]Les arrêtés du Conseil-exécutif en matière de politique du personnel (renchérissement, etc) s'appliquent en principe aussi au personnel communal.

Engagement du personnel

Art. 3 [1]Le responsable des ressources humaines est responsable du bon processus d'engagement du personnel communal, en accord avec les cadres communaux pour les employés qui leur sont directement subordonnés, et un représentant du Conseil communal, en principe le maire ou le Conseiller responsable du dicastère concerné, et formule une proposition à l'intention du Conseil communal.

[2] Le Conseil communal procède à l'engagement formel de tout collaborateur.

Période probatoire

Art. 4 La période probatoire est fixée à 6 mois au maximum.

Personnel engagé sur la base du droit privé

Art. 5 [1]Le personnel auxiliaire est engagé, par contrat, conformément au droit privé.

[2]Le Conseil communal énumère les fonctions soumises au droit privé dans une ordonnance, qui détermine également :

- les modalités d'engagement,
- les rapports de service,
- la rémunération,
- la couverture des assurances sociales.

[3]Au demeurant, les dispositions contractuelles sont déterminantes, le Code des Obligations étant applicable aux questions non réglées.

Délais de congé et résiliation

Art. 6 [1]Le délai de congé est de trois mois.

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

B. SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION

Principe

Art. 7 [1]Chaque poste est affecté à une classe de traitement (voir annexe I)

[2] Chaque classe de traitement se compose d'un traitement de base de 100 pour cent et de 75 échelons de traitement. Au sein de chaque classe. L'évolution par rapport au traitement de base suit ces échelons :

- 12 échelons de 1,5 pour cent chacun ;
- 8 échelons de 1.0 pour cent chacun ;
- 26 échelons de 0.75 pour cent chacun ;
- 29 échelons de 0.50 Pour cent chacun.[1]

[3]La progression dépend du résultat de l'évaluation annuelle. Ce résultat s'exprime comme il suit :

a) Les exigences et les objectifs convenus sont nettement dépassés sous tous leurs aspects essentiels ; la progression peut être comprise jusqu'à dix échelons de traitement par an pour d'excellentes performances (niveau d'appréciation A++),
b) Les exigences sont remplies et les objectifs convenus sont atteints et, dans les domaines importants, dépassés ; la progression peut être comprise jusqu'à six échelons de traitement par an pour de très bonnes performances (niveau d'appréciation A+),
c) Les exigences sont remplies et les objectifs convenus sont atteints ; la progression peut être comprise jusqu'à trois échelons de traitement pour de bonnes performances (niveau d'appréciation A).
d) Les exigences sont partiellement remplies et les objectifs convenus sont partiellement atteints (niveau d'appréciation B)
e) Dans des domaines importants, les exigences ne sont pas remplies ou les objectifs convenus ne sont pas atteints (niveau d'appréciation C).

[4]Aucun échelon de traitement ne peut être accordé pour des performances satisfaisantes (niveau d'appréciation B) ou insuffisantes (niveau d'appréciation C).

[5]Une bonne performance (niveau d'appréciation A) intervient lorsque les objectifs fixés ou les attentes sont atteints. Toute divergence est motivée brièvement sur la feuille de qualification.

Progression du traitement

Art. 8 [1]La progression au sein d'une classe de traitement se fait chaque année par l'imputation d'échelons de traitement supérieurs.

[2]Le Conseil communal définit l'enveloppe financière disponible pour la progression des traitements dans leur ensemble. Il rend ses décisions en tenant compte de l'état des finances communales, de la conjoncture, ainsi que l'évolution générale des traitements dans le secteur public et dans l'économie privée.

[1] Modifié par l'assemblée communale du 23 juin 2026

[3]La progression et, le cas échéant, sa mesure, dépendent :

a) Des performances individuelles.
b) Du comportement individuel.
c) D'une répartition équitable des moyens disponibles dans le secteur et dans l'ensemble de l'administration communale.
d) D'autres raisons objectives.

[4]Il n'existe pas de droit à l'octroi d'échelons supplémentaires.

Classes de traitement

Art. 9 Le Conseil communal fixe les classes de traitements du personnel communal (annexe III). En fonction de l'état de finances communales, il adapte les montants considérés à la hausse et au renchérissement par voie d'arrêté.

Rétrogradation

Art. 10 [1]Lorsque, dans des domaines importants, les exigences ne sont pas remplies ou les objectifs convenus ne sont pas atteints deux années de suite, le traitement peut être réduit de deux échelons au maximum l'année qui suit la deuxième évaluation.

[2]Le traitement ne peut pas être réduit en dessous du niveau du traitement de base (minimum de la classe de traitement).

C. APPRÉCIATION DES PERFORMANCES

Organigramme / Postes de cadres

Art. 11 [1]Le Conseil communal fixe l'ordre hiérarchique dans un organigramme.

[2]Les membres du personnel directement soumis au Conseil communal constituent les cadres de la commune.

Cadres

Art. 12 [1]Le responsable des ressources humaines et un Conseiller communal sont responsables de l'appréciation des performances et du comportement des cadres.

[2]Ils procèdent comme suit :

a) Entretien individuel d'appréciation avec les cadres ;
b) Communication de l'appréciation des performances et du comportement aux personnes concernées, qui ont alors la possibilité de prendre position ;
c) Communication de la décision envisagée en matière de progression du traitement selon la procédure prévue à l'art. 7 aux personnes concernées, qui ont une nouvelle fois la possibilité de prendre position ;
d) Présentation de leurs conclusions au Conseil communal pour décision.

Autres postes

Art. 13 [1]Le Responsable des ressources humaines et chaque cadre sont responsables de l'appréciation des performances des personnes qui leur sont directement subordonnées.

[2]La procédure exposée à l'art. 12, al. 2 s'applique par analogie.

Notification / Voies de droit

Art. 14 [1]La décision motivée du Conseil communal doit être communiquée à la personne concernée.

[2]Après avoir été informée de la décision du Conseil communal, la personne concernée a 10 jours pour demander une décision susceptible de recours.

[3]La personne concernée peut attaquer la décision dans les 30 jours à compter de sa notification en déposant un recours devant le Préfet.

Performance

Art. 15 Le Conseil communal peut récompenser une performance extraordinaire par une prime unique de **1'000 francs** au maximum.

D. Durée du travail – Droit aux vacances

Durée de travail

Art. 16 [1]La durée hebdomadaire moyenne du travail est fixé à 42 heures pour un taux d'occupation de 100 %.

[2]Le modèle de travail à temps partiel retenu, selon la règlementation pratiquée dans l'administration du canton de Berne, est dit « fixe » ; par voie de conséquence, la durée réglementaire du travail quotidien correspondra au temps de travail effectif convenu d'entente entre les parties pour chaque jour de la semaine.

Heures supplémentaires

Art. 17 [1]Lorsque les besoins de la fonction l'exigent le personnel communal peut être astreint à effectuer des heures de travail supplémentaires, qui doivent être compensées aussitôt que possible par des congés.

[2]Sont réputées supplémentaires toutes les heures de travail que le personnel communal effectue sur les ordres de son supérieur direct ou qui peuvent être justifiées en plus de l'horaire réglementaire.

[3]Sauf cas exceptionnels définis par le responsable des ressources humaines et le Conseil communal, les heures supplémentaires ne sont pas rémunérées mais doivent être compensées en jours de congé.

Vacances

Art 18 [1]Le personnel communal a droit comme suit aux vacances annuelles :

a) 25 jours ouvrés jusqu'à la fin de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 44 ans ;

b) 28 jours ouvrés à partir du début de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 45 ans ou jusqu'à la fin de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 54 ans ;

c) 33 jours ouvrés à partir du début de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 55 ans.[2]

[2] Modifié par l'assemblée communale le 12 juin 2025

[2]Les personnes en formation (apprentis, stagiaires) ont droit à des vacances de 32 jours ouvrés.

[3]Les durées détaillées à l'art. 18, al. 1 et 2, s'adaptent spontanément, le cas échéant, aux éventuelles nouvelles dispositions de l'OPers.

[4]Les collaborateurs qui ne restent pas au service de la commune pendant toute une année civile ont droit à des vacances d'une durée proportionnelle à leur temps de travail *(prorata temporis)*.

[5]Les collaborateurs qui travaillent à temps partiel ont droit à des vacances d'une durée identique à celles du reste du personnel, à raison de leur degré d'occupation.

Réduction des vacances

Art 19 [1]Le collaborateur qui interrompt son travail pendant plus de deux mois au cours d'une année civile a droit à des vacances d'une durée proportionnelle à son temps de travail effectif durant cette même année civile. La durée des vacances ne peut en aucun cas être réduite de plus de la moitié.

[2]En cas de service militaire, de service civil ou de service dans la protection civile, la réduction des vacances conformément à l'alinéa 1 est uniquement déterminée en fonction d'une durée de l'interruption du travail excédant un mois.

[3]Le congé payé de maternité, l'empêchement de travailler pour cause d'accident survenu pendant le service et la maladie professionnelle ne sont pas pris en compte pour la réduction des vacances.

[4]Le collaborateur qui prend un congé non payé n'a pas droit à des vacances pendant la durée de celui-ci.

[5]Les vacances prises pendant une période d'incapacité de travail partielle sont imputées intégralement.

Maladie survenant à la veille des vacances

Art. 20 Le collaborateur qui est empêché pour raison de maladie ou d'accident de prendre ses vacances à la date fixée a le droit de les reporter, pour autant que la maladie ou l'accident dure plus de trois jours. Il présentera spontanément un certificat médical.

Maladie survenant pendant les vacances

Art. 21 [1]En cas de maladie ou d'accident survenant pendant les vacances, et pour autant qu'elle ou il dure plus de trois jours, l'absence est considérée comme un congé de maladie d'une durée équivalente. D'entente avec le responsable des ressources humaines, les vacances peuvent être prises soit directement à la suite de ce congé soit à une date ultérieure. Le collaborateur présentera spontanément un certificat médical.

[2]Les vacances doivent être fixées jusqu'au 31 mars de l'année en cours et être prises jusqu'au 30 avril de l'année suivante au plus tard et de manière à perturber au minimum le bon fonctionnement de la Commune et ses différents départements.

E. DISPOSITIONS SPÉCIALES

Evaluation des postes de travail

Art. 22 Le Conseil communal fait procéder à une nouvelle évaluation des postes de travail si le volume de travail subit une modification considérable.

Mise au concours

Art. 23 La commune met les postes de cadres vacants au concours.

Assurance-accidents

Art. 24 [1]La commune assure le personnel contre les suites d'accidents professionnels et non professionnels conformément à la loi sur les accidents (LAA).

[2]La commune assume le 50 % du paiement de la prime ANP et l'entier de la prime relative à la LAA complémentaire.

Assurance PGMal

Art. 25 La commune peut conclure une assurance pour perte de gain en cas de maladie (PGMal). En pareille occurrence, les primes sont réparties à raison de moitié entre la commune et les collaborateurs.

Caisse de pension

Art. 26 [1]La commune assure le personnel contre les conséquences économiques de l'invalidité, de l'âge ou du décès, conformément à la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP) et aux dispositions communales spéciales.

[2]La Commune assume le paiement du 60% de la prime LPP.

Rapport avec les assureurs

Art. 27 La commune se réserve le droit de changer de partenaire assureur à tout moment, sans devoir, ni en informer, ni en référer au préalable aux collaborateurs.

Jetons de présence

Art. 28 Le personnel a droit à des jetons de présence lorsque la séance n'est pas considérée comme temps de travail.

Indemnités annuelles, remboursement de frais

Art. 29 Les diverses indemnités, tarifs des jetons de présence et le remboursement des frais sont réglés dans l'annexe II.

F. DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET DISPOSITIONS FINALES

Entrée en vigueur

Art. 30 [1]Le présent règlement et ses annexes I, II et III entrent en vigueur le 1er juillet 2014.

[2]Il abroge toutes les dispositions qui lui seraient contraires, notamment le règlement sur le statut du personnel et les traitements de la Commune municipale de Prêles du 1er janvier 2008.

Annexe I

COMMUNE MIXTE DE PLATEAU DE DIESSE

Classes de traitement

Les classes de traitement suivantes sont attribuées aux différentes fonctions :

	Fonction	Classe
a)	Secrétaire communal(e) et responsable des ressources humaines	22
b)	Administrateur(-trice) des finances	20
c)	Administrateur(-trice) des constructions	18
d)	Collaborateur(-trice) spécialisé(e) à la caisse municipale	17
e)	Chef(-fe) du bureau du secrétariat	15
f)	Chef(-Fe) de la voirie	13[3]
g)	Employé(e) d'administration (avec expérience)	12
h)	Employé(e) d'administration	11
i)	Voyer communal / responsable de la STEP	11
j)	Concierge	11
k)	Responsable de la crèche communale (diplômée)	12
l)	Educatrice de la crèche communale (diplômée)	11
m)	Auxiliaire de la crèche communale (non diplômée)	9

[3] Introduit par l'assemblée communale le 12 juin 2025

Annexe II

Indemnités annuelles, jetons de présence, remboursement des frais

1. Membres des autorités

	Fonction	Indemnité annuelle	Indemnité horaire
1.1	Conseil communal		
1.1.1[4]	Maire	CHF 25'000.00	
1.1.2[5]	Vice-maire	CHF 10'000.00	
1.1.3[6]	Membres	CHF 8'000.00	
1.1.4	*Jetons de présence et remboursement de frais selon chiffres 3.1 et 3.2*		
1.2[7]	Assemblée communale		
	Président	CHF 800.00	
	Vice-président, s'il fonctionne, par session	CHF 200.00	
	Secrétaire	CHF 500.00	
	Rédactions du procès-verbal (par session)	CHF 100.00	
	Jetons de présence et remboursement de frais selon chiffres 3.1 et 3.2		
1.3.1[8]	Commissions permanentes		
	Président	CHF 1'000.00	
	Vice-président	CHF 200.00	
	Secrétaire, trésorier	CHF 500.00	
	Rédaction du procès-verbal (par session)	CHF 50.00	
	Jetons de présence et remboursement de frais selon chiffres 3.1 et 3.2		
1.3.2[9]	Commission des aînés		
	Président	CHF 200.00	
	Vice-président	CHF 50.00	
	Secrétaire, trésorier	CHF 200.00	
	Rédaction du procès-verbal (par session)	CHF 50.00	
	Participation aux rencontres mensuelles entre aînés (par rencontre)	CHF 200.00	
	Participation aux rencontres annuelles entre aînés (sortie, jubilaires, Noël, par rencontre)	CHF 200.00	
	Jetons de présence aux séances et remboursement de frais selon chiffres 3.1 et 3.2.		

[4] Modifié par l'assemblée communale le 12 juin 2025
[5] Modifié par l'assemblée communale le 12 juin 2025
[6] Modifié par l'assemblée communale le 12 juin 2025
[7] Introduit par l'assemblée communale le 12 juin 2025
[8] Introduit par l'assemblée communale le 12 juin 2025
[9] Introduit par l'assemblée communale le 12 juin 2025

Les jetons de présence ne sont pas perçus en sus pour les rencontres

			Indemnité par scrutin
1.4[10]	Bureau électoral		
	Président	CHF	200.00
	~~Vice-président~~	~~CHF~~	~~150.00~~
	Secrétaire	CHF	250.00
	Membres du bureau de dépouillement (votations)	CHF	120.00
	Membres du bureau de dépouillement (élections)	CHF	240.00
	Membres du bureau de vote (urnes)	CHF	60.00

1.5[11] Délégations

Jetons de présence et remboursement de frais selon chiffres 3.1 et 3.2

Sont compris dans les montants forfaitaires décrits ci-dessus :

- Le traitement hors séance des affaires courantes du dicastère ou de la commission.
- La participation aux séances qui ne donnent pas lieu à la production d'un mémo, d'un procès-verbal ou d'une communication officielle au conseil communal.
- Les délégations ou représentation des autorités lors d'une manifestation à caractère festif.

2. Autres fonctions auxiliaires

2.1	Personnel auxiliaire d'administration		
	Secrétaire	CHF	30.00
	S'ajoutent à ce montant :		
	Indemnité pour les jours fériés		3.077 %
	Indemnité pour les vacances (base 20 jours)		8,33 %
	Indemnité pour le 13e salaire		8,33 %
2.2	Personnel auxiliaire de conciergerie		
	Concierge	CHF	23.00
	S'ajoutent à ce montant :		
	Indemnité pour les jours fériés		3.077 %
	Indemnité pour les vacances (base 20 jours)		8,33 %
	Indemnité pour le 13e salaire		8,33 %
2.3	Personnel auxiliaire pour corvées		
	Ouvriers travaillant aux corvées	CHF	27.00[13]
	Machine manuelle	CHF	25.00
	Tracteur / autre véhicule sans conducteur[12]	CHF	40.00
	Machines crochées au tracteur	CHF	35.00

[10] Introduit par l'assemblée communale le 12 juin 2025
[11] Modifié par l'assemblée communale le 12 juin 2025
[12] Modifié par l'assemblée communale le 12 juin 2025
[13] Modifié par l'assemblée communale le 12 juin 2025

3. Indemnités journalières, jetons de présence et remboursement de frais

3.1 Indemnités journalières et jetons de présence

Membres du conseil communal, des commissions permanentes et des commissions non permanentes, délégués communaux, employés, employés auxiliaires.

a) Jeton de présence, conseil communal, par séance	CHF 80.00
b) Jeton de présence, commissions, par séance	CHF 60.00

Si la séance dure plus de 2,5 heures, le jeton est doublé[14]

c) séance d'une journée entière (à partir de 5 heures)	CHF 200.00
d) séance conseil ½ journée (au moins 3 heures)	CHF 160.00[15]
e) séance commission ½ journée (au moins 3 heures)	CHF 120.00[16]

f) Travail hors du mandat rémunéré
Après accord du conseil communal[17]

– conseil communal	CHF 30.00/hre
– commissions, délégués, déléguées	CHF 30.00/hre

3.2 Frais de déplacement

Billet de train en 2e classe ou 0.70 franc par kilomètre parcouru en voiture. Les transports publics doivent être utilisés lorsque c'est possible. Les frais de déplacement sur le territoire communal ne sont pas remboursés.

Un montant de défraiement forfaitaire peut être alloué, conformément aux dispositions de l'arrêté annuel du Conseil-exécutif concernant la fixation des traitements, des indemnités et de la valeur des prestations en nature servies au personnel cantonal.[18]

[14] Modifié par l'assemblée communale le 12 juin 2025
[15] Modifié par l'assemblée communale le 12 juin 2025
[16] Introduit par l'assemblée communale le 12 juin 2025
[17] Inrtoduit par l'assemblée communale le 12 juin 2025
[18] Introduit par l'assemblée communale le 12 juin 2025

Annexe III

Tableau des classes de traitement au 01.01.2025 – Personnel communal

classes de trait.			CT 09	CT 11	CT 12	CT13[19]	CT 15	CT 17	CT 18	CT 20	CT 22
échelon de départ	progression 1.5%	ED 6	3'970.50	4'244.25	4'403.45	4'578.75	4'981.15	5'458.65	5'727.85	6'331.90	7'029.55
		ED 5	4'035.95	4'314.20	4'476.00	4'654.20	5'063.25	5'548.60	5'822.25	6'436.25	7'145.45
		ED 4	4'101.40	4'384.20	4'548.60	4'729.70	5'145.35	5'638.60	5'916.65	6'540.60	7'261.30
		ED 3	4'166.85	4'454.15	4'621.20	4'805.15	5'227.45	5'728.55	6'011.10	6'645.00	7'377.20
		ED 2	4'232.30	4'524.10	4'693.75	4'880.65	5'309.55	5'818.55	6'105.50	6'749.35	7'493.05
		ED 1	4'297.70	4'594.05	4'766.35	4'956.10	5'391.65	5'908.50	6'199.90	6'853.75	7'608.90
trait. de base			**4'363.15**	**4'664.00**	**4'838.95**	**5'031.60**	**5'473.75**	**5'998.50**	**6'294.35**	**6'958.10**	**7'724.80**
échelon de traitement	progression 1%	+01	4'406.80	4'710.65	4'887.30	5'081.90	5'528.50	6'058.50	6'357.25	7'027.70	7'802.05
		+02	4'450.45	4'757.30	4'935.70	5'132.20	5'583.25	6'118.45	6'420.20	7'097.25	7'879.30
		+03	4'494.05	4'803.95	4'984.10	5'182.55	5'638.00	6'178.45	6'483.15	7'166.85	7'956.55
		+04	4'537.70	4'850.60	5'032.50	5'232.85	5'692.70	6'238.45	6'546.10	7'236.45	8'033.80
		+05	4'581.35	4'897.20	5'080.90	5'283.15	5'747.45	6'298.40	6'609.05	7'306.00	8'111.05
		+06	4'624.95	4'943.85	5'129.25	5'333.50	5'802.20	6'358.40	6'672.00	7'375.60	8'188.30
		+07	4'668.60	4'990.50	5'177.65	5'383.80	5'856.95	6'418.40	6'734.95	7'445.15	8'265.55
		+08	4'712.25	5'037.15	5'226.05	5'434.10	5'911.65	6'478.40	6'797.85	7'514.75	8'342.75
		+09	4'755.85	5'083.80	5'274.45	5'484.40	5'966.40	6'538.35	6'860.80	7'584.35	8'420.00
		+10	4'799.50	5'130.40	5'322.85	5'534.75	6'021.15	6'598.35	6'923.75	7'653.90	8'497.25
		+11	4'843.10	5'177.05	5'371.20	5'585.05	6'075.90	6'658.35	6'986.70	7'723.50	8'574.50
		+12	4'886.75	5'223.70	5'419.60	5'635.35	6'130.60	6'718.30	7'049.65	7'793.10	8'651.75
		+13	4'930.40	5'270.35	5'468.00	5'685.70	6'185.35	6'778.30	7'112.60	7'862.65	8'729.00
		+14	4'974.00	5'317.00	5'516.40	5'736.00	6'240.10	6'838.30	7'175.55	7'932.25	8'806.25
		+15	5'017.65	5'363.65	5'564.75	5'786.30	6'294.85	6'898.25	7'238.50	8'001.80	8'883.50
		+16	5'061.30	5'410.25	5'613.15	5'836.65	6'349.55	6'958.25	7'301.40	8'071.40	8'960.75
		+17	5'104.90	5'456.90	5'661.55	5'886.95	6'404.30	7'018.25	7'364.35	8'141.00	9'038.00
		+18	5'148.55	5'503.55	5'709.95	5'937.25	6'459.05	7'078.25	7'427.30	8'210.55	9'115.25
		+19	5'192.15	5'550.20	5'758.35	5'987.60	6'513.80	7'138.20	7'490.25	8'280.15	9'192.50
		+20	5'235.80	5'596.85	5'806.70	6'037.90	6'568.50	7'198.20	7'553.20	8'349.75	9'269.75
	progression 0.75%	+21	5'268.55	5'631.80	5'843.00	6'075.65	6'609.55	7'243.20	7'600.40	8'401.90	9'327.70
		+22	5'301.25	5'666.80	5'879.30	6'113.35	6'650.60	7'288.15	7'647.60	8'454.10	9'385.60
		+23	5'334.00	5'701.75	5'915.60	6'151.10	6'691.70	7'333.15	7'694.80	8'506.30	9'443.55
		+24	5'366.70	5'736.75	5'951.90	6'188.85	6'732.75	7'378.15	7'742.00	8'558.45	9'501.50
		+25	5'399.45	5'771.75	5'988.20	6'226.60	6'773.80	7'423.15	7'789.25	8'610.65	9'559.45
		+26	5'432.15	5'806.70	6'024.45	6'264.30	6'814.85	7'468.15	7'836.45	8'662.85	9'617.35
		+27	5'464.85	5'841.70	6'060.75	6'302.05	6'855.90	7'513.10	7'883.65	8'715.05	9'675.30
		+28	5'497.60	5'876.65	6'097.05	6'339.80	6'896.95	7'558.10	7'930.85	8'767.20	9'733.25
		+29	5'530.30	5'911.65	6'133.35	6'377.55	6'938.00	7'603.10	7'978.05	8'819.40	9'791.15
		+30	5'563.05	5'946.65	6'169.65	6'415.25	6'979.05	7'648.10	8'025.25	8'871.60	9'849.10
		+31	5'595.75	5'981.60	6'205.95	6'453.00	7'020.10	7'693.05	8'072.50	8'923.75	9'907.05
		+32	5'628.50	6'016.60	6'242.20	6'490.75	7'061.15	7'738.05	8'119.70	8'975.95	9'965.00
		+33	5'661.20	6'051.55	6'278.50	6'528.50	7'102.20	7'783.05	8'166.90	9'028.15	10'022.90
		+34	5'693.95	6'086.55	6'314.80	6'566.20	7'143.25	7'828.05	8'214.10	9'080.35	10'080.85
		+35	5'726.65	6'121.55	6'351.10	6'603.95	7'184.30	7'873.05	8'261.30	9'132.50	10'138.80

[19] Introduit par l'assemblée communale le 12 juin 2025

échelon de traitement

		CT 09	CT 11	CT 12	CT 13	CT 15	CT 17	CT 18	CT 20	CT 22
	+36	5'759.40	6'156.50	6'387.40	6'641.70	7'225.35	7'918.00	8'308.50	9'184.70	10'196.70
	+37	5'792.10	6'191.50	6'423.70	6'679.40	7'266.40	7'963.00	8'355.70	9'236.90	10'254.65
	+38	5'824.85	6'226.45	6'460.00	6'717.15	7'307.50	8'008.00	8'402.95	9'289.05	10'312.60
	+39	5'857.55	6'261.45	6'496.25	6'754.90	7'348.55	8'053.00	8'450.15	9'341.25	10'370.55
	+40	5'890.30	6'296.45	6'532.55	6'792.65	7'389.60	8'097.95	8'497.35	9'393.45	10'428.45
progression 0.75%	+41	5'923.00	6'331.40	6'568.85	6'830.35	7'430.65	8'142.95	8'544.55	9'445.65	10'486.40
	+42	5'955.75	6'366.40	6'605.15	6'868.10	7'471.70	8'187.95	8'591.75	9'497.80	10'544.35
	+43	5'988.45	6'401.35	6'641.45	6'905.85	7'512.75	8'232.95	8'638.95	9'550.00	10'602.30
	+44	6'021.20	6'436.35	6'677.75	6'943.60	7'553.80	8'277.95	8'686.15	9'602.20	10'660.20
	+45	6'053.90	6'471.35	6'714.00	6'981.30	7'594.85	8'322.90	8'733.40	9'654.35	10'718.15
	+46	6'086.60	6'506.30	6'750.30	7'019.05	7'635.90	8'367.90	8'780.60	9'706.55	10'776.10
	+47	6'119.35	6'541.30	6'786.60	7'056.80	7'676.95	8'412.90	8'827.80	9'758.75	10'834.00
	+48	6'152.05	6'576.25	6'822.90	7'094.55	7'718.00	8'457.90	8'875.00	9'810.95	10'891.95
	+49	6'184.80	6'611.25	6'859.20	7'132.25	7'759.05	8'502.85	8'922.20	9'863.10	10'949.90
	+50	6'217.50	6'646.25	6'895.50	7'170.00	7'800.10	8'547.85	8'969.40	9'915.30	11'007.85
	+51	6'250.25	6'681.20	6'931.75	7'207.75	7'841.15	8'592.85	9'016.60	9'967.50	11'065.75
	+52	6'282.95	6'716.20	6'968.05	7'245.50	7'882.20	8'637.85	9'063.85	10'019.65	11'123.70
	+53	6'315.70	6'751.15	7'004.35	7'283.20	7'923.25	8'682.80	9'111.05	10'071.85	11'181.65
	+54	6'348.40	6'786.15	7'040.65	7'320.95	7'964.35	8'727.80	9'158.25	10'124.05	11'239.55
	+55	6'381.15	6'821.15	7'076.95	7'358.70	8'005.40	8'772.80	9'205.45	10'176.25	11'297.50
	+56	6'413.85	6'856.10	7'113.25	7'396.40	8'046.45	8'817.80	9'252.65	10'228.40	11'355.45
	+57	6'446.60	6'891.10	7'149.50	7'434.15	8'087.50	8'862.80	9'299.85	10'280.60	11'413.40
	+58	6'479.30	6'926.05	7'185.80	7'471.90	8'128.55	8'907.75	9'347.10	10'332.80	11'471.30
	+59	6'512.05	6'961.05	7'222.10	7'509.65	8'169.60	8'952.75	9'394.30	10'384.95	11'529.25
	+60	6'544.75	6'996.05	7'258.40	7'547.35	8'210.65	8'997.75	9'441.50	10'437.15	11'587.20
progression 0.5%	+61	6'566.55	7'019.35	7'282.60	7'572.55	8'238.00	9'027.75	9'472.95	10'471.95	11'625.80
	+62	6'588.40	7'042.65	7'306.80	7'597.70	8'265.40	9'057.75	9'504.45	10'506.75	11'664.45
	+63	6'610.20	7'066.00	7'331.00	7'622.85	8'292.75	9'087.70	9'535.90	10'541.55	11'703.05
	+64	6'632.00	7'089.30	7'355.20	7'648.00	8'320.10	9'117.70	9'567.40	10'576.30	11'741.70
	+65	6'653.85	7'112.65	7'379.35	7'673.15	8'347.50	9'147.70	9'598.85	10'611.10	11'780.30
	+66	6'675.65	7'135.95	7'403.55	7'698.30	8'374.85	9'177.70	9'630.30	10'645.90	11'818.95
	+67	6'697.45	7'159.25	7'427.75	7'723.50	8'402.25	9'207.70	9'661.80	10'680.70	11'857.55
	+68	6'719.30	7'182.60	7'451.95	7'748.65	8'429.60	9'237.70	9'693.25	10'715.50	11'896.20
	+69	6'741.10	7'205.90	7'476.15	7'773.80	8'456.95	9'267.70	9'724.75	10'750.30	11'934.80
	+70	6'762.90	7'229.25	7'500.35	7'798.95	8'484.35	9'297.65	9'756.20	10'785.05	11'973.45
	+71	6'784.75	7'252.55	7'524.55	7'824.10	8'511.70	9'327.65	9'787.70	10'819.85	12'012.05
	+72	6'806.55	7'275.90	7'548.75	7'849.25	8'539.05	9'357.65	9'819.15	10'854.65	12'050.65
	+73	6'828.35	7'299.20	7'572.95	7'874.40	8'566.45	9'387.65	9'850.60	10'889.45	12'089.30
	+74	6'850.20	7'322.50	7'597.15	7'899.60	8'593.80	9'417.65	9'882.10	10'924.25	12'127.90
	+75	6'872.00	7'345.85	7'621.30	7'924.75	8'621.20	9'447.65	9'913.55	10'959.00	12'166.55
	+76	6'893.80	7'369.15	7'645.50	7'949.90	8'648.55	9'477.60	9'945.05	10'993.80	12'205.15
	+77	6'915.65	7'392.50	7'669.70	7'975.05	8'675.90	9'507.60	9'976.50	11'028.60	12'243.80
	+78	6'937.45	7'415.80	7'693.90	8'000.20	8'703.30	9'537.60	10'008.00	11'063.40	12'282.40
	+79	6'959.25	7'439.10	7'718.10	8'025.35	8'730.65	9'567.60	10'039.45	11'098.20	12'321.05
	+80	6'981.05	7'462.45	7'742.30	8'050.55	8'758.00	9'597.60	10'070.90	11'132.95	12'359.65

G. INDICATIONS RELATIVES À L'APPROBATION

Les modifications du Règlement sur le statut du personnel et les traitements du 1er juillet 2014 (état au 1er juillet 2026) ont été acceptées par le Conseil communal dans sa séance du 9 février 2026.

Au nom du Conseil communal

La Maire	*Le Secrétaire*
Catherine Favre Alves	Daniel Hanser

Les modifications du Règlement sur le statut du personnel et les traitements du 1er juillet 2014 (état au 1er juillet 2026) ont été acceptées par l'assemblée communale le 23 juin 2026 par 57 voix contre 0.

Au nom de l'Assemblée communale

Le Président	*La Secrétaire*
Igor Spychiger	Valérie Jeanguenin

H. CERTIFICAT DE DÉPÔT PUBLIC

Le secrétaire communal a déposé le présent Règlement sur le statut du personnel et les traitements modifiés au secrétariat communal du 22 mai 2026 au 23 juin 2026 (30 jours avant l'assemblée appelée à en délibérer). Il a fait publier le dépôt public dans l'édition N° 20 du 22 mai 2026 de l'organe de publication officiel de la commune, soit la Feuille officielle du district (FOD).

Prêles, le 23 juin 2026 Le Secrétaire communal :

.....