

## **Révision du RGPA : les revendications du SSP déposées auprès du Conseil communal le 22 février 2022**

### **Conciliation des vies professionnelle et familiale**

L'année dernière la commune de La Chaux-de-Fonds a montré sa volonté de participer en sa qualité d'employeur à une société plus égalitaire notamment en maintenant les 3 jours prévus par le RGPA en plus des 10 jours prévus par le congé paternité entrée en vigueur au niveau fédéral. C'est un signal positif qui à nos yeux constitue un premier pas vers une politique du personnel d'avant-garde sur le plan de la conciliation entre les vies professionnelle et familiale.

#### *Congé maternité*

- Un congé maternité d'une durée de 5 mois et de 6 mois en cas de naissance multiple sans réduction de traitement est accordé à la mère au moment de la naissance de l'enfant.
- Si la naissance présente des complications médicales nécessitant une hospitalisation de l'enfant, dûment attestées par un certificat médical, les absences de la mère dépassant la durée de 5 mois, 6 mois en cas de naissance multiple, sont traitées conformément aux dispositions relatives à la maladie.
- En cas d'hospitalisation prolongée du nouveau-né, la mère peut également demander que le versement de l'allocation soit ajourné jusqu'au moment où l'enfant retourne à la maison.
- Si une incapacité de travail due à une maladie ou à un accident survient durant le congé maternité ce dernier ne sera ni interrompu ni prolongé.
- Pendant cette période puis 16 semaines après, l'autorité ne pourra mettre fin aux rapports de service, à moins qu'une procédure disciplinaire soit engagée.
- Le temps d'essai est automatiquement prolongé d'autant.

#### *Congé paternité*

- Un congé paternité d'une durée de 20 jours (4 semaines) sans réduction de traitement est accordé au membre du personnel qui devient le père légal au moment de la naissance de l'enfant ou dans les six mois qui suivent. En cas de naissance multiple, le père a le droit à 1 mois.
- 10 jours doivent être pris au moment de la naissance de l'enfant et les 10 jours suivants peuvent être pris dans les six mois qui suivent la naissance de l'enfant.
- Il peut être pris sous la forme de semaines, de journées ou demi-journées en accord avec l'organisation du service.

### *Congé adoption*

- Un congé adoption de 4 mois est accordé à la mère ou au père sans réduction du traitement si l'autre époux ne l'obtient pas de son employeur.

### *Congé parental*

- Introduction d'un congé parental de plusieurs semaines avec maintien du traitement en plus des congés parentaux existants qui peuvent être pris durant une période allant de la première année de l'enfant jusqu'à sa scolarisation.

### *Congés spéciaux*

- Les fonctionnaires ont droit, sans perte de gain à un congé pour proche malade (parents, enfants, frères et sœurs, conjoint·e, partenaire enregistré·e, beaux-parents et concubin·e en ménage depuis 5 ans) de 3 jours par cas.
- Le cas se rapporte à une affection déterminée soit maladie, accident ou encore accompagnement chez le médecin ou accompagnement d'une personne en fin de vie. Dès le 3<sup>e</sup> jour, un certificat médical est sollicité.
- Ce congé est limité à un plafond annuel de 10 jours sauf pour la prise en charge d'enfant malade de moins de 15 ans.

### *Adaptation du temporaire du taux d'activité*

- Le membre du personnel qui le souhaite peut bénéficier d'une diminution temporaire de son taux d'activité lorsqu'il en fait la demande pour une charge de proche aidant ou à la naissance d'un enfant.
- La diminution ne peut excéder un taux de 20% au plus du taux d'occupation. Le taux d'occupation ne doit toutefois pas devenir inférieur à 50%.
- La diminution temporaire ne peut excéder une durée de 24 mois. Au terme de l'accord, le membre du personnel retrouve son poste au taux initial.
- Le Conseil communal peut prononcer des exceptions. Dans ce cas, les raisons de la dérogation font l'objet d'une justification écrite au membre du personnel de la part du Conseil communal.

### *Allaitement*

- Les mères disposent du temps nécessaire à l'allaitement. Durant la première année de la vie de l'enfant, l'allaitement compte comme temps de travail.
- La mère qui allaite ou qui tire son lait a le droit à une pause payée de 30 minutes si elle travaille jusqu'à 4 heures ; 60 minutes entre 4 et 7 heures et enfin 90 minutes si c'est plus de 7 heures.
- Des aménagements sur les lieux de travail doivent être prévus pour les mères qui allaitent ou tirent leur lait.
- Une mère qui allaite ou tire son lait ne peut pas être amenée à travailler plus de 9 heures.

## **Mise à la retraite, rente pont et reconnaissance de la pénibilité de certaines fonctions**

Nous constatons que la mise à la retraite automatique à 64 ans autant pour les hommes que pour les femmes obligent les hommes à financer l'année avant laquelle ils touchent leur AVS. La « rente pont soumise à compensation » ainsi que la prime unique « Rente Pont » ne bénéficient qu'à une partie du personnel soit ceux ou celles qui ont les moyens de financer une retraite anticipée ou alors le personnel qui a été touché par la suppression des heures de décharges par le passé. Nous demandons de revoir les articles 14, 14bis, 14ter et 14quater afin d'introduire un système égalitaire qui reconnaisse également la pénibilité de certaines fonctions spécifiques.

- La mise à la retraite intervient à la fin du mois au cours duquel le membre du personnel atteint l'âge fixé par la loi fédérale sur l'assurance vieillesse et survivant (LAVS) pour l'ouverture du droit à une rente vieillesse simple.
- Une rente-pont équivalente à une rente annuelle AVS maximum est versée pour le membre du personnel qui part entre 58 et 63 ans pour les femmes et entre 58 et 64 pour les hommes.
- Ce montant est un montant fixe versé à 100% à partir de 10 ans de service, 50% dès 5 ans et qui augmente chaque année de 10%.
- La rente pont n'est pas accordé si la retraite intervient à l'âge ordinaire de l'AVS ou plus tard.
- En cas de licenciement ou de suppression de poste dans la période donnant le droit à la rente pont AVS celui-ci est maintenu.
- Au plus tard deux mois avant la retraite effective la commune informe la caisse de la rente pont qui sera allouée à la faveur de l'assuré-e.
- Le personnel qui exerce une activité pénible de manière continue durant vingt ans au moins reçoit en plus de la rente pont une prime unique lorsqu'il part entre 58 et 62 ans pour les femmes et entre 58 et 63 pour les hommes à titre de reconnaissance du caractère particulièrement pénible de leur fonction en fin de carrière.
- Les fonctions particulièrement pénibles doivent être définies sur la base des connaissances actuelles en médecine du travail et intègrent autant des fonctions qui sont physiquement et/ou psychologiquement exigeantes.

## **Durée du travail et modalité du travail**

Plusieurs dispositions d'aménagement de fin de carrière ont été supprimées ces dernières années. Pour autant la santé des personnes en fin de carrière ne s'est pas améliorée. C'est pourquoi nous demandons une ouverture des discussions sur leur réintroduction. Concernant l'indemnisation du travail de nuit, des week-ends et des jours fériés nous constatons que le statut actuel manque de précision pour permettre une équité de traitement au sein du personnel communal. Nous demandons que des éléments concernant la durée du travail soit précisés et intègrent à la fois des indemnisations pour le travail des week-ends et des jours fériés ainsi que la compensation en temps pour travail de nuit.

- Réintroduction des décharges pour raison d'âge selon le principe suivant : 38heures par semaine dès 55 ans et 36heures dès 60 ans.
- Vacances :

- 35 jours de vacances dès 60 ans.
- Pas de réduction des droits de vacances en cas d'absence lors du congé maternité, de grossesse ou prise en charge d'enfant gravement malade.
- Droit aux deux semaines consécutives.
- Introduction d'un principe fixant un droit à des indemnités pour le travail effectué le samedi, dimanche et jour férié pour l'ensemble du personnel.
- Introduction d'un principe fixant les compensations en temps pour le travail de nuit pour l'ensemble du personnel.
- Introduction d'un principe fixant une indemnité pour le service de piquet pour l'ensemble du personnel.
- Introduction d'un principe fixant une trêve du système de piquet hivernal de 7 jours entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 15 avril.
- Possibilité de convertir les primes de fidélité en temps de vacances.
- Introduction de dispositions qui cadrent le télétravail selon les principes suivants :
  - Le télétravail, sauf situation exceptionnelle, ne peut pas être imposé par l'employeur.
  - L'employeur est tenu de fournir l'équipement et le matériel de travail nécessaire (ordinateur, téléphone, table de bureau, chaise) s'il ne le fait pas une indemnité pour l'utilisation du matériel privé doit être fournie.
  - L'employeur est tenu de rembourser les frais nécessaires à l'usage professionnel (par exemple abonnement internet, téléphone et loyer de la pièce utilisée).
  - La prestation ainsi que la méthode d'enregistrement intégral du temps de travail doivent être précisées.
  - La joignabilité du personnel doit être réglementée et veiller au respect de dispositions sur la durée du travail.
  - Le maintien des interactions sociales avec l'équipe et la hiérarchie doit être garanti.
  - Les technologies utilisées doivent respecter la protection des données.
  - L'attitude à adopter en cas de panne doit être également définie.

## **Relations contractuelles**

- Limitation des contrats de droit privé par la formulation suivante : « A titre exceptionnel, le personnel peut être engagé par contrat de droit privé, notamment pour l'exécution de tâches spéciales ou de durée limitée ».
- Prise en considération de modification de la structure du marché du travail et de la multiplication des temps partiels dans l'autorisation des activités accessoires : « Les fonctionnaires ne peuvent exercer d'activité accessoire sauf autorisation de l'autorité. L'autorisation sera dans tous les cas refusée si l'activité envisagée n'est pas compatible avec la situation de fonctionnaire. Dans l'examen des conditions d'autorisation, il sera tenu compte du taux d'activité du fonctionnaire afin de ne pas péjorer sa situation financière/économique. »
- Mesure visant les risques de discrimination à l'embauche : « A l'issue du temps d'essai, l'autorité de nomination statue librement, sous réserve de l'arbitraire, sur une nomination définitive ou un autre engagement. L'autorité peut après exposé des motifs prolonger l'essai pour douze mois au plus. »

## **Modernisation du RGPA dans le domaine de la gestion du personnel et de la protection de la personnalité des employé·e·s**

- Intégration des dispositions visant à protéger l'intégrité personnelle et la santé du personnel communal et à agir contre toute forme de comportement problématique tel que le mobbing, les discriminations (autant sexistes, racistes que celles liés à la transidentité ou aux orientations sexuelles) et le harcèlement moral ou sexuel. Ces dispositions devront contenir :
  - Une affirmation de principe de la volonté de protection des employé·e·s avec une volonté de sensibilisation à cette problématique dont la formation obligatoire des cadres dans ce domaine et celui des différentes formes de discrimination.
  - La mise en place d'une procédure claire concernant la gestion des conflits et la protection de la personnalité qui concernent autant les victimes que les personnes témoins de comportements problématiques. La mise à disposition d'un service d'écoute et de médiation externe à la commune avec une politique de confidentialité stricte.
  - Une liste de sanctions à l'égard de la personne responsable de ces agissements avec une gravité accrue pour les cadres.
  - Une protection des lanceurs et lanceuses d'alerte dans l'administration communale.
- Intégration de dispositions concernant la formation continue professionnelle qui contiennent les principes suivants :
  - Reconnaissance du droit au personnel de se former et de développer leur connaissance dans le cadre de leur fonction.
  - Définition du processus permettant la formation continue du personnel ainsi que les conditions de financement, les compensations en temps et les motifs de refus.
- Peine et procédure : Réduction du nombre de sanction possible et suppression de la possibilité de cumuler plusieurs sanctions. Introduction de peine « progressive » visant la résolution de problèmes par objectifs.
- Intégration d'un principe de valorisation de la diversité du personnel communal notamment pour que les compétences linguistiques et ressources culturelles soient sollicitées au sein de l'administration sur une base volontaire de la part du personnel.
- Intégration du principe de la non-discrimination dans la pratique de l'administration et dans les devoirs du personnel vis-à-vis du public. Quelques exemples de dispositions concrètes :
- La formation du personnel et en particulier des cadres et personnes travaillant dans des guichets aux discriminations que subissent certaines catégories de personnes. Les discriminations peuvent se rapporter à l'âge, à l'origine, à l'apparence physique, à l'orientation sexuelle, au genre ou encore aux situations de handicap.
- La mise en place de l'écriture inclusive dans l'ensemble de l'administration communale et formation du personnel au langage épïcène et féminin.
- L'intégration d'une politique du personnel qui prenne en considération les besoins des personnes trans et non binaire au moment de l'engagement et en cours de celui-ci (facilitation dans le changement d'adresse mail par exemple).