



# Règlement du personnel (RPers)

du 19 août 2015

**RDCo 153.01**

---

*Le Conseil de ville de Bienne,*  
vu l'art. 40, al. 1, ch. 1, let. i du Règlement de la Ville du 9 juin 1996<sup>1</sup>,  
*arrête:*

## 1. Dispositions générales

### Art. 1 - Objet et champ d'application

<sup>1</sup> Le présent règlement fixe les principes de la politique du personnel de la Ville de Bienne et régit les rapports de travail entre cette dernière et son personnel.

<sup>2</sup> Les dispositions concernant les rapports de travail s'appliquent à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs municipaux engagés par contrat de droit public sous réserve de l'al. 3.

<sup>3</sup> L'engagement des membres du corps enseignant est régi par les dispositions de la législation cantonale sur le statut du corps enseignant.

### Art. 2 - Politique du personnel

<sup>1</sup> La politique du personnel de la Ville de Bienne pose les fondements lui permettant d'accomplir ses tâches avec efficacité, de manière durable et en économisant ses ressources.

<sup>2</sup> Elle a pour objectif de recruter et de fidéliser des collaboratrices et collaborateurs qualifiés, responsables et enthousiastes.

<sup>3</sup> Elle encourage le bilinguisme au sein de l'Administration municipale au moyen de mesures appropriées.

<sup>4</sup> Elle se fonde sur la fiabilité de la Ville en tant qu'employeuse et sur la loyauté et l'engagement des collaboratrices et collaborateurs.

<sup>5</sup> La Ville stimule les collaboratrices et collaborateurs en fonction de leurs tâches, de leurs aptitudes et de leurs capacités, notamment en leur offrant des postes attrayants - également pour les apprenties et apprentis - et des possibilités de perfectionnement.

<sup>6</sup> Elle traite avec égalité les collaboratrices et collaborateurs indépendamment de leur origine, du sexe, de la langue, du statut social, du mode de vie, des convictions religieuses ou politiques, que ce soit lors de la mise au concours des postes, de l'engagement, de l'attribution des tâches et responsabilités, de la classification salariale ou en matière de perfectionnement.

<sup>7</sup> Elle encourage l'insertion des personnes handicapées sur le marché du travail.

<sup>8</sup> Si possible, elle aide les femmes et les hommes à concilier vie professionnelle et vie familiale.

<sup>9</sup> Elle protège la santé, la dignité et l'intégrité des collaboratrices et collaborateurs et prend toutes mesures requises contre le harcèlement psychologique ou sexuel et toute autre forme d'avilissement sur le lieu de travail.

### **Art. 3 - Instruments de la politique du personnel**

<sup>1</sup> Le Conseil municipal crée des organes destinés à mettre en oeuvre la politique du personnel et à protéger les collaboratrices et collaborateurs, à savoir

- a. un comité pour les questions d'égalité entre femmes et hommes au sein de l'Administration municipale,
- b. une antenne destinée à examiner les plaintes pour harcèlement psychologique ou sexuel commis par d'autres collaboratrices et collaborateurs ou des responsables hiérarchiques ainsi que portant sur d'autres irrégularités.

<sup>2</sup> En général, une femme doit diriger au moins l'un des deux organes cités à l'al. 1. Il convient de viser une alternance régulière entre femmes et hommes à leur tête.

### **Art. 4 - Participation**

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs ont le droit de participer à toutes les questions de portée générale en matière de personnel.

<sup>2</sup> Afin d'exercer ce droit, ils ont la possibilité en ce qui concerne les questions d'intérêt général

- a. d'élire des commissions du personnel pour certaines unités d'organisation, selon une procédure démocratique,
- b. de charger une association du personnel de préserver et défendre leurs intérêts.

<sup>3</sup> Ils ont le droit d'utiliser une partie appropriée de leur temps de travail pour les activités au sein d'une commission du personnel ou d'un organe dirigeant d'une association du personnel.

<sup>4</sup> L'exercice correct des droits de participation ne doit entraîner aucun préjudice pour la personne concernée.

## **Art. 5 - Partenariat social**

<sup>1</sup> La Ville entretient un partenariat social avec les associations de personnel, dont les collaboratrices et collaborateurs municipaux font partie.

<sup>2</sup> Elle informe suffisamment tôt les associations de personnel des projets importants de portée générale.

<sup>3</sup> Elle consulte les associations de personnel avant d'arrêter l'édiction, la modification ou la suppression de prescriptions relevant du droit du personnel ainsi que sur toute autre affaire touchant les collaboratrices et collaborateurs dans leur ensemble ou en tant que groupes isolés.

<sup>4</sup> Les associations de personnel peuvent soumettre des propositions aux services compétents.

## **Art. 6 - Nature des rapports de travail**

<sup>1</sup> La Ville engage son personnel sur la base de contrats de droit public, sous réserve des al. 2 à 4.

<sup>2</sup> Les stagiaires sont engagés sur la base de contrats de travail de droit privé en vertu de l'art. 319 ss du Code des obligations (CO)<sup>2</sup>, et les apprenties et apprentis sur la base de contrats d'apprentissage en vertu de l'art. 344 ss CO.

<sup>3</sup> Le Conseil municipal peut prévoir par voie d'ordonnance un engagement de droit privé dans des cas exceptionnels et motivés, notamment pour les rapports de travail à durée déterminée.

<sup>4</sup> Dans le cas des collaboratrices et collaborateurs engagés sur la base d'un contrat de droit privé, seules les dispositions du contrat de travail, du Code des obligations<sup>3</sup> et de la législation régissant les rapports de travail de droit privé s'appliquent.

## **Art. 7 - Compétences**

Les compétences en matière de personnel s'appuient sur les dispositions légales générales de la Ville de Bienne en matière d'organisation, pour autant qu'aucune prescription particulière ne soit prévue dans le présent règlement et ses dispositions d'exécution (art. 61).

## **Art. 8 - Dispositions complémentaires**

Dans la mesure où certains points des rapports de travail ne sont pas réglés dans le présent règlement et ses dispositions d'exécution, la législation cantonale en matière de personnel s'applique par analogie.

## 2. Naissance, modification et cessation des rapports de travail

### Art. 9 - Tableau des emplois

<sup>1</sup> Conformément au Règlement de la Ville, le Conseil de ville décide de la création définitive de nouveaux postes (tableau des emplois).

<sup>2</sup> Le Conseil municipal peut arrêter la création définitive d'autres postes

- a. pour les établissements médico-sociaux pour personnes âgées,
- b. pour le Service social, la protection de l'adulte et de l'enfant, les écoles à journée continue et les crèches si le financement de ces postes est admis à la répartition cantonale des charges,
- c. pour les départements de l'urbanisme et du personnel, l'Agence AVS et les sapeurs-pompiers professionnels si le financement de ces postes est assuré par des tiers,
- d. pour les domaines des déchets et des eaux usées qui sont gérés dans une comptabilité séparée si ces postes sont financés exclusivement par les émoluments correspondants.

### Art. 10 - Occupation et mise au concours de postes

<sup>1</sup> Lorsqu'un poste devient vacant, l'organe responsable de l'engagement (art. 13) examine s'il convient de le repourvoir.

<sup>2</sup> Il met au concours public le poste vacant, dans la mesure où, exceptionnellement, une réoccupation à l'interne ou par voie d'appel ne paraît pas appropriée.

<sup>3</sup> Les postes de l'Administration municipale sont ouverts à toute personne répondant aux exigences individuelles et professionnelles requises pour exercer la fonction concernée.

### Art. 11 - Naissance des rapports de travail

<sup>1</sup> La Ville engage ses collaboratrices et collaborateurs sur la base d'un contrat écrit de droit public.

<sup>2</sup> Le contrat de travail règle notamment

- a. la fonction et le lieu de travail,
- b. la date d'entrée en fonction et, éventuellement, la durée des rapports de travail,
- c. le taux d'occupation,
- d. la classification salariale initiale et le salaire qui en découle,
- e. la période d'essai,
- f. le cas échéant, un délai de résiliation particulier (art. 18, al. 2).

<sup>3</sup> Dans des cas justifiés, le contrat peut prévoir des réglementations dérogeant au présent règlement et aux dispositions d'exécution, en particulier concernant la modification des rapports de travail, leur résiliation et ses conséquences, le salaire, les activités accessoires, les vacances ainsi que les congés payés ou non payés.

### **Art. 12 - Rapports de travail à durée déterminée**

<sup>1</sup> En général, la Ville engage ses collaboratrices et collaborateurs pour une durée indéterminée.

<sup>2</sup> Elle peut engager des collaboratrices et collaborateurs pour une durée déterminée s'il est prévisible qu'un engagement à durée indéterminée ne sera pas possible ou nécessaire.

<sup>3</sup> Les rapports de travail à durée déterminée sont conclus pour cinq ans au maximum. Des rapports de travail à durée déterminée se succédant sans interruption pendant plus de cinq ans sont considérés comme conclus pour une durée indéterminée.

<sup>4</sup> Si, après l'expiration de la période convenue, les rapports de travail à durée déterminée sont prolongés tacitement, ils sont dès lors réputés à durée indéterminée.

### **Art. 13 - Compétences d'engagement**

<sup>1</sup> Le Conseil de ville engage la chancelière municipale / le chancelier municipal, la vice-chancelière / le vice-chancelier et la / le secrétaire parlementaire.

<sup>2</sup> Le Conseil municipal engage les autres collaboratrices et collaborateurs. Il peut déléguer cette compétence aux directions et aux départements.

### **Art. 14 - Période d'essai**

<sup>1</sup> En général, la Ville engage ses collaboratrices et collaborateurs à l'essai.

<sup>2</sup> La période d'essai dure six mois au plus. L'organe responsable de l'engagement peut la prolonger de trois mois au maximum dans des cas justifiés, notamment si la période d'évaluation est raccourcie à cause d'une absence du poste de travail.

<sup>3</sup> Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier les rapports de travail comme suit:

- a. durant le premier mois, avec un délai de sept jours pour la fin d'une semaine,
- b. durant le reste de la période d'essai, avec un délai d'un mois pour la fin d'un mois.

<sup>4</sup> Si la résiliation n'a pas été prononcée pendant la période d'essai, les rapports de travail sont définitifs.

### **Art. 15 - Modification des rapports de travail<sup>4</sup>**

<sup>1</sup> Lorsque l'accomplissement des tâches ou l'engagement approprié et efficace des ressources en personnel l'exigent au vu d'une réorganisation ou pour d'autres raisons, la Ville peut attribuer provisoirement ou définitivement un autre travail raisonnablement exigible aux collaboratrices et collaborateurs ou les muter à un autre lieu de travail acceptable.

<sup>2</sup> Les collaboratrices et collaborateurs ont droit à leur ancien salaire pendant la durée de la modification, mais au plus pendant deux ans.

<sup>3</sup> La Ville fixe par voie de décision, en même temps que la modification, le nouveau salaire qui s'appliquera après le délai visé à l'al. 2, si la modification est ordonnée pour plus de deux ans ou pour une durée indéterminée.

<sup>4</sup> Elle encourage le perfectionnement ou la reconversion des collaboratrices et collaborateurs concernés par une mesure décrite à l'al. 1.

### **Art. 16 - Cessation des rapports de travail**

Les rapports de travail prennent fin

- a. à l'expiration du contrat de travail à durée déterminée,
- b. avec l'atteinte de la limite d'âge ou le départ à la retraite anticipée en vertu de l'art. 17,
- c. à concurrence du degré d'invalidité dès que l'institution de prévoyance compétente commence à verser une rente d'invalidité,
- d. au décès de la collaboratrice ou du collaborateur,
- e. par résiliation,
- f. d'un commun accord.

### **Art. 17 - Limite d'âge**

<sup>1</sup> Les rapports de travail s'achèvent au plus tard à la fin du mois au cours duquel la personne concernée atteint l'âge de 65 ans.

<sup>2</sup> Lorsque la limite d'âge fixée à l'al. 1 est atteinte, les rapports de travail peuvent être prolongés exceptionnellement d'un commun accord d'année en année, mais au plus tard jusqu'à l'âge de 69 ans, et si l'intérêt du service le justifie.

<sup>3</sup> La Ville soutient les départs progressifs en retraite anticipée, pour autant que les conditions de service le permettent.

<sup>4</sup> Elle prend en charge les frais de rente-pont au plus tôt à partir du moment où une personne atteint l'âge de 63 ans et jusqu'à l'âge ordinaire de la retraite fixé par la Loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants. Le Conseil de ville fixe le montant de la rente-pont dans la convention d'affiliation conclue avec la Caisse de pension de la Ville de Bienne.

### **Art. 18 - Résiliation**

<sup>1</sup> Après la période d'essai, tant la Ville que les collaboratrices et collaborateurs peuvent résilier par écrit les rapports de travail pour la fin d'un mois moyennant un préavis de trois mois.

<sup>2</sup> Le Conseil municipal peut prévoir des délais de résiliation plus longs, allant jusqu'à six mois au plus, pour certains groupes de collaboratrices et collaborateurs.

<sup>3</sup> L'une ou l'autre des parties peut résilier les rapports de travail avec effet immédiat pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme de justes motifs les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger des parties la poursuite des rapports de travail.

#### **Art. 19 - Exigences en matière de résiliation**

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs résilient leurs rapports de travail par écrit.

<sup>2</sup> Au niveau de la Ville, l'organe responsable de l'engagement (art. 13) résilie les rapports de travail par voie de décision.

<sup>3</sup> La Ville ne peut résilier des rapports de travail que si des raisons objectives le justifient. Après la période d'essai, une résiliation ordinaire en raison de prestations insuffisantes ou du comportement du collaborateur ou de la collaboratrice ne peut être prononcée qu'après un avertissement préalable.<sup>5</sup>

<sup>4</sup> La Ville entend la collaboratrice ou le collaborateur préalablement à la résiliation (droit d'être entendu).

#### **Art. 20 - Libération des fonctions**

La Ville peut libérer de ses fonctions une collaboratrice ou un collaborateur dont les rapports de travail ont été résiliés, lorsque l'intérêt public prévaut.

#### **Art. 21 - Résiliation en temps inopportun**

<sup>1</sup> Après la période d'essai, la Ville ne peut pas résilier les rapports de travail,

- a. pendant l'accomplissement d'un service militaire suisse, d'un service civil, d'un service de protection civile ou d'un service de la Croix-Rouge ainsi que pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de douze jours,
- b. pendant une incapacité de travail partielle ou totale résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute de la collaboratrice ou du collaborateur, et ce durant 60 jours à compter du début de l'incapacité de travail jusqu'à la cinquième année de service, durant 150 jours à partir de la sixième année de service et durant 180 jours à partir de la dixième année de service,
- c. pendant que la collaboratrice ou le collaborateur participe, avec l'accord de l'organe municipal compétent, à un service d'aide à l'étranger ordonné par la Confédération,
- d. pendant la grossesse de la collaboratrice et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement,
- e. pendant une procédure de conciliation ou de recours pour cause de violation de l'interdiction de discrimination conformément à la Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité, LEg)<sup>6</sup> et pendant les six mois qui suivent,

---

5 Teneur selon arrêté du Conseil de ville du 17.01.2019  
6 RS 151.1

f. pendant une grève ou un lock-out licites, pour autant que les collaboratrices et collaborateurs prennent part à la grève ou soient concernés par le lock-out.

<sup>2</sup> Toute résiliation prononcée pendant l'une des périodes prévues à l'al. 1 est nulle. Si la résiliation a été prononcée avant l'une de ces périodes, le délai ordinaire de résiliation est suspendu pour la durée de cette période.

<sup>3</sup> Si le terme de résiliation des rapports de travail ne coïncide pas avec la fin d'un mois parce que le délai de résiliation a été suspendu, les rapports de travail se poursuivent jusqu'à la prochaine fin de mois.

<sup>4</sup> Les périodes prévues à l'al. 1 ne s'appliquent pas en cas de résiliation immédiate des rapports de travail pour de justes motifs.

### **Art. 22 - Indemnité de départ**

<sup>1</sup> Si la Ville résilie les rapports de travail en raison de la suppression du poste ou pour une autre raison non imputable à la collaboratrice ou au collaborateur, la personne concernée a droit à une indemnité de départ.

<sup>2</sup> La hauteur de l'indemnité de départ est déterminée en fonction de l'âge et des années de service accomplies. Les détails figurent à l'appendice 1 au présent règlement.<sup>7</sup>

<sup>3</sup> Le droit à l'indemnité de départ s'éteint si la collaboratrice ou le collaborateur refuse un poste raisonnablement exigible et offrant des conditions de travail comparables, que lui propose la Ville ou un organisme assumant des tâches remplies jusqu'alors par la Ville.

<sup>4</sup> Si la collaboratrice ou le collaborateur trouve un nouveau poste suite à la résiliation des rapports de travail, l'indemnité n'est due que jusqu'à la date d'entrée en fonction au nouveau poste. Si le nouveau salaire mensuel est inférieur à l'indemnité de départ, la Ville verse la différence jusqu'à la fin de la période d'indemnisation.

## **3. Salaire et autres prestations financières**

### **3.1 Salaire**

#### **Art. 23 - Principe**

<sup>1</sup> Pendant la durée des rapports de travail, les collaboratrices et collaborateurs ont droit à un salaire et, le cas échéant, à des allocations conformément au présent règlement.

<sup>2</sup> Les prestations en nature sont déduites du salaire.



---

**Art. 24 - Système salarial**

<sup>1</sup> Le système salarial de la Ville comprend 27 classes de salaire avec un minimum et un maximum selon l'appendice II au présent règlement. Chaque classe de salaire est subdivisée en 28 échelons.

<sup>2</sup> Le Conseil municipal établit un plan de classement, dans lequel chaque poste est rattaché à trois classes de salaire successives en fonction des exigences et de la charge de travail qu'il implique ainsi que du niveau des salaires sur le marché du travail.

<sup>3</sup> Si la collaboratrice ou le collaborateur ne répond pas à toutes les exigences du poste au moment de son entrée en fonction, la classe juste inférieure à la classe la plus basse de cette fonction peut lui être attribuée temporairement, en général pour une année au plus.

<sup>4</sup> Le Conseil municipal contrôle périodiquement le plan de classement en cas de nouvelles circonstances.

**Art. 25 - Salaire individuel**

<sup>1</sup> Le salaire individuel résulte de l'attribution à une classe de salaire et du nombre d'échelons octroyés.

<sup>2</sup> Au début des rapports de travail, le salaire initial se base sur l'expérience professionnelle, l'âge et la formation de la collaboratrice ou du collaborateur. Il est tenu compte de manière appropriée de son expérience en matière d'éducation et d'encadrement.

**Art. 26 - Évolution du salaire**

<sup>1</sup> Le salaire individuel augmente par l'octroi d'échelons supplémentaires au sein de la classe de salaire (passage à un échelon supérieur) ou par la promotion dans la classe de salaire immédiatement supérieure en fonction du plan de classement (art. 24, al. 2).

<sup>2</sup> Au début de chaque année civile, et jusqu'à l'atteinte du maximum de la classe de salaire concernée, le salaire peut progresser en général d'un échelon lorsque les prestations convenues ont été fournies et que le comportement de la collaboratrice ou du collaborateur le justifie.

<sup>3</sup> Eu égard à un nombre approprié d'échelons, les collaboratrices et collaborateurs peuvent être promus dans une classe supérieure dans le cadre du plan de classement, si l'expérience acquise, les prestations ainsi que le comportement et en particulier, en cas de fonction de conduite, l'aptitude à diriger le justifient.

<sup>4</sup> La Ville peut accorder une progression exceptionnelle à certaines collaboratrices et collaborateurs ou à un groupe entier lorsque des circonstances particulières, notamment des prestations extraordinaires, le justifient.

<sup>5</sup> La décision relative à la progression au sein d'une classe de salaire ou à la promotion dans la classe de salaire supérieure s'appuie sur les résultats de l'entretien d'appréciation et d'encouragement. Il n'existe aucun droit à une augmentation de salaire.

## **Art. 27 - Renchérissement**

<sup>1</sup> Les salaires individuels sont adaptés chaque année au renchérissement sur la base de l'indice suisse des prix à la consommation. L'état de l'indice au mois de novembre de l'année précédente est déterminant.

<sup>2</sup> Pour des raisons particulières, le Conseil de ville peut décider exceptionnellement de ne compenser le renchérissement que partiellement ou pas du tout, sur proposition ou après consultation du Conseil municipal et des partenaires sociaux. Pour ce faire, il tient compte de la situation financière de la Ville, de la conjoncture et de l'évolution des salaires sur le marché du travail.

## **3.2 Maintien du versement du salaire en cas d'incapacité de travail**

### **Art. 28 - Maladie et accident**

<sup>1</sup> En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, les collaboratrices et collaborateurs continuent à percevoir leur salaire durant deux ans au maximum, comme suit :

- a. à 100 % durant la première année,
- b. à 80% durant la seconde année.

<sup>2</sup> Le salaire peut être diminué ou suspendu, si la maladie ou l'accident ont été causés intentionnellement ou par négligence grave, s'ils sont survenus dans l'exercice d'une activité annexe rémunérée ou si la personne concernée s'oppose aux mesures d'examen ou d'intégration nécessaires.

<sup>3</sup> Les allocations familiales et d'entretien sont versées intégralement pendant la durée du maintien du versement du salaire.

<sup>4</sup> Les collaboratrices et collaborateurs sont tenus d'annoncer immédiatement les absences pour cause de maladie ou d'accident, pour autant que leur état de santé le leur permette. En cas d'incapacité de travail due à une maladie, un certificat médical est fourni au plus tard le sixième jour ouvré.

### **Art. 29 - Prestations de tiers**

<sup>1</sup> Si elles ne sont pas dues à la Ville de Bienne, les prestations de tiers sont imputées au maintien du versement du salaire prévu à l'art. 28.

<sup>2</sup> Le Conseil municipal règle les détails. Dans des cas justifiés, en particulier au vu de la situation de la personne concernée, il peut prévoir des exceptions.

<sup>3</sup> Les collaboratrices et collaborateurs sont tenus d'annoncer à la Ville les prestations de tiers selon al. 1.

### **Art. 30 - Naissance ou adoption d'un enfant**

<sup>1</sup> À la naissance de leur enfant, les collaboratrices ont droit à un congé de maternité payé de 16 semaines.

<sup>2</sup> À la naissance de leur enfant, les collaborateurs ont droit à un congé de paternité payé allant jusqu'à 20 jours. Ils peuvent choisir de le prendre pendant la durée du congé de maternité légal ou directement à sa suite.

<sup>3</sup> Les collaboratrices et collaborateurs qui adoptent un enfant ont droit à un congé parental réduit. Le Conseil municipal en règle la durée par voie d'ordonnance.

### **Art. 31 - Service militaire, protection civile et service civil**

Les collaboratrices et collaborateurs ont droit au versement de leur salaire pendant le service militaire suisse, le service civil et le service dans la protection civile, au moins dans la même mesure que le personnel cantonal.

### **Art. 32 - Jouissance du salaire**

Suite au décès d'une collaboratrice ou d'un collaborateur, son conjoint / sa conjointe ou son partenaire enregistré / sa partenaire enregistrée, les enfants justifiant d'une allocation ou toute autre personne pour laquelle la défunte / le défunt avait une obligation de soutien perçoivent de la Ville son salaire, allocations familiales et d'entretien incluses pour le mois en cours ainsi que pour les trois mois suivants.

## **3.3 Autres prestations financières**

### **Art. 33 - Allocations familiales**

Les collaboratrices et collaborateurs ont droit à des allocations familiales (allocation pour enfant et allocation de formation professionnelle) en vertu de la Loi fédérale du 24 mars 2006 sur les allocations familiales (Loi sur les allocations familiales, LAFam)<sup>8</sup> et de la Loi cantonale du 11 juin 2008 sur les allocations familiales (LCAFam)<sup>9</sup>.

### **Art. 34 - Allocation d'entretien<sup>10</sup>**

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs qui ont des enfants donnant droit à des allocations familiales reçoivent en plus une allocation d'entretien pour chaque enfant, s'ils atteignent eux-mêmes à la Ville de Bienne au moins le revenu fixé à l'art. 13, al. 3, LAFam.

<sup>2</sup> Le Conseil municipal fixe par voie d'ordonnance le montant de l'allocation d'entretien. Le montant de l'allocation d'entretien est identique pour tous les enfants concernés par l'al. 1, indépendamment du taux d'occupation ou du nombre d'enfants de la personne ayant droit à cette allocation.

<sup>3</sup> Si les deux parents travaillent à la Ville, l'allocation d'entretien n'est versée qu'une seule fois.

---

8 RS 836.2

9 RSB 832.71

10 Teneur selon arrêté du Conseil de ville du 17.01.2019

**Art. 35 - Allocation de résidence**

Une allocation de résidence selon appendice III est versée aux collaboratrices et collaborateurs domiciliés à Bienne.

**Art. 36 - Autres allocations**

Le Conseil municipal peut prévoir d'autres allocations par voie d'ordonnance, notamment pour des fonctions particulières, des services de piquet, le travail de nuit ou en fin de semaine, les travaux irréguliers, particulièrement pénibles, dangereux ou nocifs pour la santé ainsi que pour des engagements et suppléances exceptionnels.

**Art. 37 - Primes**

<sup>1</sup> Après 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 et 45 années de service complètes, les collaboratrices et collaborateurs ont droit à une prime de fidélité équivalant au douzième du salaire annuel ou sous la forme d'un congé équivalent. La prime de fidélité est généralement accordée sous forme de congé.

<sup>2</sup> Les allocations ne sont pas prises en compte dans le calcul de la prime de fidélité.

<sup>3</sup> Le Conseil municipal peut prévoir par voie d'ordonnance d'autres primes, en particulier pour des prestations extraordinaires.

**Art. 38 - Indemnisation des frais, prestations en nature**

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs ont droit au remboursement des frais occasionnés dans l'accomplissement de leurs tâches.

<sup>2</sup> Dans des cas justifiés, la Ville peut accorder aux collaboratrices et collaborateurs des prestations en nature, des avantages ou des indemnités spéciales.

**4. Temps de travail, vacances et congés****Art. 39 - Temps de travail**

<sup>1</sup> La durée hebdomadaire moyenne du travail est fixée à 41 heures pour un emploi à temps complet.

<sup>2</sup> Le Conseil municipal règle les formes de travail par voie d'ordonnance. Il peut introduire des modèles d'aménagement individuel et flexible du temps de travail et fixer des réglementations spéciales pour des groupes particuliers de collaboratrices et collaborateurs.

**Art. 40 - Vacances**

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs ont droit à des vacances.

<sup>2</sup> S'ils ont travaillé à la Ville durant toute l'année civile, les collaboratrices et collaborateurs ont droit à des vacances d'une durée de

- a. 27 jours ouvrés jusqu'à la fin de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 20 ans,
- b. 22 jours ouvrés depuis le début de l'année civile où ils atteignent l'âge de 21 ans jusqu'à la fin de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 49 ans,
- c. 27 jours ouvrés depuis le début de l'année civile où ils atteignent l'âge de 50 ans jusqu'à la fin de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 59 ans,
- d. 32 jours ouvrés depuis le début de l'année civile où ils atteignent l'âge de 60 ans.

<sup>3</sup> La / Le responsable hiérarchique approuve les dates des vacances. Dans la mesure du possible, elle / il tient compte des souhaits des collaboratrices et collaborateurs et fixe les dates de façon à ce qu'ils prennent généralement au moins deux semaines de vacances consécutives par an.

#### **Art. 41 - Congés**

Le Conseil municipal règle l'octroi de congés payés et non payés.

#### **Art. 42 - Jours fériés et jours chômés**

Le Conseil municipal fixe les jours et demi-jours fériés ou chômés.

## **5. Autres droits et devoirs des collaboratrices et collaborateurs**

#### **Art. 43 - Principe**

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs accomplissent les tâches qui leur incombent de manière conforme au droit, consciencieuse et économique, avec soin et dans un esprit d'initiative.

<sup>2</sup> Ils servent les intérêts de la Ville et tiennent compte des besoins de la population.

<sup>3</sup> Ils sont tenus de coopérer et de s'entraider, lorsque cela s'avère nécessaire ou indiqué.

#### **Art. 44 - Intervention particulière**

<sup>1</sup> Au besoin, les collaboratrices et collaborateurs sont tenus provisoirement d'exécuter des tâches ou d'assumer des suppléances autres que celles attribuées dans leur contrat de travail, pour autant qu'elles soient raisonnablement exigibles d'eux.

<sup>2</sup> Dans des cas justifiés, ils peuvent aussi être appelés, dans des limites convenables, à intervenir en dehors des heures régulières de travail.

#### **Art. 44a - Liberté d'établissement<sup>11</sup>**

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs peuvent choisir librement leur lieu de domicile.

<sup>2</sup> Le Conseil municipal peut prévoir par voie d'ordonnance de contraindre les membres de certaines catégories professionnelles d'élire domicile à Bienne ou dans un périmètre déterminé, lorsque la fonction l'exige.

<sup>3</sup> La Ville peut accorder un logement de service à des collaboratrices et collaborateurs si l'accomplissement des tâches l'exige dans le cas d'espèce.

#### **Art. 45 - Entretien d'appréciation et d'encouragement**

<sup>1</sup> Les responsables hiérarchiques ont périodiquement, mais au moins une fois par an, un entretien d'appréciation et d'encouragement avec chacun et chacune de leurs collaboratrices et collaborateurs.

<sup>2</sup> Cet entretien sert

- a. à dresser un bilan,
- b. à accomplir les tâches de manière optimale,
- c. à encourager les collaboratrices et collaborateurs dans la perspective de leur avenir professionnel,
- d. de base décisionnelle à l'évolution des salaires.

<sup>3</sup> Les collaboratrices et collaborateurs peuvent en tout temps demander un entretien au sens des al. 1 et 2. La / Le responsable hiérarchique peut exiger en tout temps un tel entretien.

#### **Art. 46 - Certificat de travail**

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs peuvent demander en tout temps un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur leurs performances et leur conduite.

<sup>2</sup> Sur demande de la collaboratrice ou du collaborateur, le certificat se limite à la nature et à la durée des rapports de travail.

#### **Art. 47 - Charges publiques**

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs sont autorisés à exercer des charges publiques pour autant qu'elles soient compatibles avec leur fonction.

<sup>2</sup> Consacrer du temps de travail à l'exercice d'une charge publique requiert une autorisation. En fonction de l'importance de la charge, un maximum de 10 jours de travail par an peut être accordé si l'organisation du travail le permet.

<sup>3</sup> Le Conseil municipal peut autoriser d'y consacrer davantage de temps de travail. Il peut lier son autorisation à une réduction de salaire ou à l'obligation de céder entièrement ou partiellement les indemnités perçues pour l'exercice de la charge.

<sup>4</sup> *abrogé*<sup>12</sup>

**Art. 48 - Activités accessoires**

<sup>1</sup> Les activités accessoires des collaboratrices et collaborateurs doivent être compatibles avec leur fonction.

<sup>2</sup> Les collaboratrices et collaborateurs sont tenus d'annoncer leurs activités accessoires à leur responsable hiérarchique.

<sup>3</sup> Une activité accessoire requiert une autorisation écrite si la collaboratrice ou le collaborateur travaille à la Ville à plein temps ou y consacre une partie de son temps de travail.<sup>13</sup>

<sup>4</sup> L'autorisation peut être assortie de charges, en particulier concernant le versement des revenus perçus, ou d'une réduction appropriée du salaire.<sup>14</sup>

**Art. 48a - Versement des revenus perçus lors de représentations de la Ville<sup>15</sup>**

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs versent à la Ville les revenus qu'ils perçoivent en qualité de représentant ou de représentante de la Ville dans d'autres organisations, jetons de présence inclus, dans la mesure où leur total excède le montant libre de 5000 fr.

<sup>2</sup> Le montant libre selon al. 1 est adapté au renchérissement au même moment et dans la même proportion que le salaire.

<sup>3</sup> Sont exclus de l'obligation de versement les montants perçus sous forme d'indemnisation de frais, notamment pour des voyages, des repas et des nuitées.

<sup>4</sup> Les collaboratrices et collaborateurs sont tenus de communiquer les revenus perçus et de les documenter.

**Art. 49 - Perfectionnement**

<sup>1</sup> Dans la mesure du possible, la Ville soutient le perfectionnement professionnel des collaboratrices et collaborateurs.

<sup>2</sup> Elle peut contribuer aux frais de perfectionnement externe.

**Art. 50 - Secret de fonction**

<sup>1</sup> Le secret de fonction s'aligne sur les dispositions de la législation cantonale sur le personnel.

<sup>2</sup> Les collaboratrices et collaborateurs du Département de la sécurité publique sont généralement autorisés à déposer sur des affaires ayant un rapport avec leur fonction, dans le cadre de procédures administratives ou judiciaires.

---

13 Teneur selon arrêté du Conseil de ville du 17.01.2019

14 Teneur selon arrêté du Conseil de ville du 17.01.2019

15 Teneur selon arrêté du Conseil de ville du 17.01.2019

---

**Art. 51 - Interdiction d'accepter des cadeaux**

<sup>1</sup> Il est interdit aux collaboratrices et collaborateurs d'accepter des cadeaux ou autres libéralités offerts par des tiers en relation avec leur fonction.

<sup>2</sup> Cette interdiction ne s'applique pas aux cadeaux de courtoisie de peu de valeur.

**Art. 52 - Examen médical**

En cas de maladie, d'accident ou de capacité de travail fortement diminuée, la Ville peut obliger la collaboratrice ou le collaborateur à se soumettre à un examen médical auprès d'un médecin du travail ou d'un médecin-conseil.

**Art. 53 - Indemnisation de dommages et remboursement de frais**

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs qui, dans l'exercice de leurs fonctions, subissent un dommage personnel ou matériel pour lequel il n'est pas possible d'obtenir une indemnisation ni d'un tiers ni, en vertu d'une autre réglementation, de la Ville sont indemnisés par cette dernière en fonction de leur degré de responsabilité.

<sup>2</sup> Lorsque, dans l'exercice de leurs fonctions, des collaboratrices et collaborateurs font l'objet d'une procédure judiciaire ou d'une poursuite, la Ville leur rembourse les frais de procédure et les dépens de la partie par avance ou a posteriori en fonction de leur responsabilité, de l'importance de la procédure ou d'autres circonstances.

<sup>3</sup> Le remboursement des frais prévu à l'al. 2 est exclu dans les procédures où la Ville constitue la partie adverse.

**6. Protection d'assurance****Art. 54 - Prévoyance professionnelle**

La Ville assure les collaboratrices et collaborateurs auprès de la Caisse de pension de la Ville de Bienne contre les conséquences économiques de l'invalidité, de la vieillesse et du décès en vertu des prescriptions de la Loi fédérale du 25 juin 1982 sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP)<sup>16</sup>.

**Art. 55 - Assurance-accidents**

<sup>1</sup> La Ville assure les collaboratrices et collaborateurs auprès de la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (SUVA) contre les accidents professionnels et non professionnels en vertu des prescriptions de la Loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents (LAA)<sup>17</sup>.

<sup>2</sup> Elle peut reporter en partie les primes pour accidents non professionnels sur les assurés.

<sup>3</sup> Elle assure en sus les collaboratrices et collaborateurs auprès d'une compagnie d'assurances qui fournit des prestations en cas d'accidents professionnels



---

indépendamment de celles de la SUVA. Elle peut étendre cette assurance aux accidents non professionnels à la charge des collaboratrices et collaborateurs.

#### **Art. 56 - Assurance d'indemnités journalières**

<sup>1</sup> La Ville peut conclure une assurance d'indemnités journalières pour ses collaboratrices et collaborateurs.

<sup>2</sup> Elle peut faire participer les collaboratrices et collaborateurs jusqu'à concurrence de la moitié des primes.

#### **Art. 57 - Autres assurances**

La Ville de Bienne peut conclure d'autres assurances pour couvrir des risques particuliers courus par les collaboratrices et collaborateurs.

## **7. Voies de droit, conflits**

#### **Art. 58 - Décisions**

<sup>1</sup> L'organe compétent rend les décisions concernant, entre autres,

- a. la prolongation de la période d'essai,
- b. la modification des rapports de travail selon l'art. 15, si celle-ci est ordonnée pour une durée supérieure à trois mois,
- c. l'indemnisation de dommages et le remboursement de frais en vertu de l'art. 53,
- d. la résiliation des rapports de travail.

<sup>2</sup> Il rend les décisions concernant les litiges découlant des rapports de travail qui ne peuvent être résolus autrement.

#### **Art. 59 - Procédure et protection juridique**

En ce qui concerne le prononcé et le contenu des décisions, les dispositions de la Loi du 23 mai 1989 sur la procédure et la juridiction administratives (LPJA)<sup>18</sup> s'appliquent.

#### **Art. 60 - Conflits, dénonciation à l'autorité de surveillance**

<sup>1</sup> En cas de conflits entre collaboratrices et collaborateurs ou entre ceux-ci et leurs responsables hiérarchiques, les personnes concernées cherchent avant tout à s'entretenir personnellement avec l'autre partie ou les autres parties au conflit.

<sup>2</sup> Les collaboratrices et collaborateurs ont le droit de se plaindre de conflits ou d'irrégularités auprès de leur responsable hiérarchique ou, si le conflit la ou le concerne, auprès d'une instance qui lui est supérieure et, le cas échéant, de demander une

médiation. Ils peuvent se tourner vers l'une des instances prévues à l'art. 3, si le conflit concerne leur domaine de tâches.

<sup>3</sup> Ils peuvent se faire assister par une organisation telle que mentionnée à l'art. 4, al. 2 ou par une personne de leur choix.

<sup>4</sup> La personne ou l'instance consultée clarifie le fait et prend les mesures qui s'imposent. Le cas échéant, elle soumet les propositions requises à l'autorité compétente.

<sup>5</sup> Dans des cas difficiles, dans l'intérêt d'une enquête impartiale ou en cas de plaintes contre des membres du Conseil municipal, elle peut charger une ou plusieurs personnes externes d'éclaircir les faits.

## 8. Dispositions finales et transitoires

### Art. 61 - Dispositions d'exécution

<sup>1</sup> Le Conseil municipal édicte les dispositions d'exécution nécessaires au présent règlement.

<sup>2</sup> Si besoin, il règle notamment

- a. les instruments de la politique du personnel prévus à l'art. 3,
- b. la participation des collaboratrices et collaborateurs,
- c. les groupes éventuels de collaboratrices et collaborateurs engagés sur la base de contrats de droit privé,
- d. les délais de résiliation éventuellement différents pour certains groupes de collaboratrices et collaborateurs,
- e. le système salarial, le salaire individuel et le versement du salaire,
- f. l'évolution des salaires,
- g. le maintien du versement du salaire en cas d'incapacité de travail,
- h. les allocations d'entretien et autres allocations,
- i. les primes de fidélité et les éventuelles autres primes,
- j. les jetons de présence, l'indemnisation des frais et les prestations en nature,
- k. le temps de travail et les formes de travail,
- l. les vacances, les congés et les jours chômés,
- m. l'entretien d'appréciation et d'encouragement ainsi que l'évaluation des performances et du comportement,
- n. le perfectionnement et les prestations de la Ville dans ce contexte,

- o. la couverture d'assurance,
- p. les compétences en matière de personnel et en particulier la participation du Département du personnel en cas de décisions en la matière.

### **Art. 62 - Droit transitoire**

<sup>1</sup> Les acquis des collaboratrices et collaborateurs sont garantis au moment de l'introduction du nouveau système salarial en vertu du présent règlement.

<sup>2</sup> Les collaboratrices et collaborateurs bénéficiant d'une allocation de résidence au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement, continueront à toucher le montant valable jusque-là tant qu'ils résideront à Bienne.

<sup>3</sup> L'évolution des salaires est régie par le présent règlement dès son entrée en vigueur.

<sup>4</sup> Les collaboratrices et collaborateurs nés entre 1955 et 1957 peuvent choisir s'ils souhaitent, en raison de leur âge, terminer leurs rapports de travail en vertu des dispositions du présent règlement ou en vertu de l'ancien droit. S'ils optent pour l'âge de la retraite fixée dans le Règlement du personnel de la Ville de Bienne du 13 décembre 1995, ils ont droit à une rente-pont en vertu de l'ancien droit jusqu'à la limite d'âge fixée à l'art. 17, al. 1 du présent règlement.

<sup>5</sup> Les procédures pendantes sont poursuivies en vertu de l'ancien droit.

### **Art. 63 - Adaptation des contrats de travail**

Les contrats de travail des collaboratrices et collaborateurs dont les dispositions sont contraires au présent règlement seront adaptés aussi rapidement que possible aux dispositions de ce dernier.

### **Art. 64 - Abrogation d'un acte législatif**

L'entrée en vigueur du présent règlement abroge le Règlement du personnel de l'Administration municipale de Bienne du 13 décembre 1995.

### **Art. 65 - Entrée en vigueur**

Le présent règlement entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

### **Art. 66 - Modifications du 17 janvier 2019<sup>19</sup>**

<sup>1</sup> L'art. 34 modifié entre en vigueur rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2017. Le montant de l'allocation d'entretien correspond à celui prévu par l'ancien droit jusqu'au 28 février 2019.

<sup>2</sup> Les autres modifications apportées au présent règlement le 17 janvier 2019 entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2019.

Bienne, le 19 août 2015

**Au nom du Conseil de ville**

Le président:  
Danier Suter

La secrétaire parlementaire:  
Regula Klemmer

**Modifications:**

Date de la modification	Actes RDCo	Articles modifiés	Entrée en vigueur
21.04.2016	RDCo 153.01	Art. 47, al. 4 (abrogé)	01.01.2017
17.01.2019	RDCo 153.01	Art. 15, al.1, al. 2 et 3 (nouveau), Art. 19, al. 3, Art. 22, al. 2, Art. 34, al. 1, 2 et 3 (nouveau), Art. 44a (nouveau), Art. 48, al. 3 et 4, Art. 48a (nouveau), Art. 66 (nouveau), Appendice II	01.03.2019

## Appendice I:

## Hauteur de l'indemnité de départ (art. 22)

Durée de l'engagement à la Ville		Âge Nombre de salaires mensuels part du 13 <sup>e</sup> salaire incl.							
Âge		- 45	- 48	- 51	- 54	- 57	- 60	- 63	63 et plus
Nombre d'années d'engagement									
1 - 12		3	4	5	6	7	8	9	R
13 - 18		3	5	6	7	8	9	10	R
19 - 24		3	6	7	8	9	10	11	R
25 - 29		3	7	8	9	10	11	12	R
30 et plus		3	8	9	10	11	12	12	R

R = Rente

La rente de départ correspond à la rente de vieillesse à laquelle aurait eu droit la collaboratrice ou le collaborateur en cas d'occupation du poste jusqu'à l'âge ordinaire de la retraite de 65 ans, en tenant compte du fait que la rente-pont AVS est versée de manière analogue à un départ à la retraite anticipé volontaire. La Ville de Bienne prend en charge les frais correspondants.

**Appendice II:****Classes de salaire (art. 23)**

Salaire annuel, 13<sup>e</sup> salaire inclus, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019; état de l'indice: 104,2 points

Classes de salaire:	Minimum:	Maximum:
1	46'302.10	60'780.20
2	49'248.55	64'238.20
3	52'182.65	67'696.20
4	55'064.10	71'100.90
5	58'037.20	74'585.55
6	61'114.30	78'243.10
7	64'426.05	81'993.60
8	67'802.80	85'996.30
9	71'427.85	90'145.90
10	75'065.90	94'482.05
11	79'212.25	99'083.40
12	83'045.95	103'858.30
13	87'205.30	108'886.05
14	91'182.00	114'045.75
15	96'097.95	120'190.85
16	100'622.60	125'670.35
17	105'225.25	131'136.20
18	111'066.80	138'012.55
19	116'842.70	144'901.25
20	123'988.15	153'320.05
21	131'120.60	161'752.50
22	139'517.30	171'833.35
23	148'019.30	181'981.15
24	156'507.65	192'115.95
25	164'996.00	202'289.75
26	173'484.35	212'358.25
27	181'933.70	222'492.40

---

**Appendice III:****Allocation de résidence (art. 35)**

Pour une occupation à plein temps, l'allocation de résidence s'élève à 1920 francs par an.