

## STATUT DU PERSONNEL COMMUNAL

### Directives d'application

#### Formation et perfectionnement professionnels (Statut, article 22)

L'encouragement peut se concrétiser notamment et sans compensation par :

- des aménagements de l'horaire de travail ;
- une semaine de congé supplémentaire si la formation s'étend sur une année au moins ;
- une participation financière au prix des cours.

#### Allocation de résidence (Statut, article 28)

L'allocation de résidence est accordée aux employés communaux domiciliés sur le territoire de la Commune de Lutry, à raison de fr. 2'400,-- par année, calculée prorata temporis et proportionnellement au taux d'activité, qui ont cumulativement charge d'enfant(s) et entretiennent un ménage en propre, et fr. 1'200,-- dans les autres cas.

Il est en outre précisé que cette allocation est versée également aux employés propriétaires de leur logement.

Par contre, elle n'est pas due à ceux qui bénéficient d'un logement de service.

Si deux personnes mariées sont employées de la Commune, l'allocation de résidence ne sera versée qu'à l'un des conjoints.

#### Prime de fidélité (Statut, article 33)

Les primes de fidélité sont fixées comme suit :

- après 10 ans de services : 25 % du salaire mensuel brut
- après 15 ans de services : 50 %
- après 20 ans de services : 75 %;
- dès 25 ans de services et tous les cinq ans supplémentaires, un salaire mensuel brut

#### Indemnité pour remplacement (Statut, article 34)

Dès le 1er jour du remplacement, l'indemnité due correspond à la moitié de la différence entre le traitement de l'employé et celui de la fonction supérieure à laquelle il a suppléé.

### **Indemnités et frais** (Statut article 36)

#### a) Indemnités kilométriques

Lorsque l'employé doit utiliser son véhicule privé pour les besoins du service, il a droit à une indemnité de fr. 0,70 par km quel que soit le modèle du véhicule.

En fonction de la fréquence d'utilisation du véhicule, la Municipalité peut remplacer cette indemnité kilométrique par une indemnité mensuelle fixe. Celle-ci couvre tous les déplacements sur le territoire communal.

#### b) Indemnité pour abonnement téléphonique

Les employés qui, du fait de leur fonction au sein de l'administration communale, doivent utiliser leur téléphone privé, ont droit à une indemnité en couverture de la taxe d'abonnement, correspondant à la taxe mensuelle de raccordement et de location d'un appareil simple (fr. 28,40 pour 2000), payable mensuellement.

#### c) Débours

Les dépenses de service et autres frais professionnels sont remboursés par la Commune sur présentation des pièces justificatives.

### **Durée du travail** (Statut, article 42)

La durée hebdomadaire du travail à temps complet est fixée à 42 h.

Pour permettre l'octroi de jours de congé spéciaux (tels le vendredi suivant l'Ascension et compléter les congés de fin d'année en fonction du calendrier), le personnel effectue une demi-heure supplémentaire de travail hebdomadaire.

### **Heures supplémentaires** (Statut, article 44)

Lorsque les heures supplémentaires ne peuvent être compensées par des congés, elles sont payées à raison de 1/184e du salaire mensuel, sauf pour les chefs de service et fonctions assimilées. Le congé compensatoire ou la rétribution qui le remplace est majoré selon le barème suivant :

- 25 % le samedi;
- 25 % après la fin du service jusqu'à 22 h ou avant le début du service dès 5 h. en été et 6 h. en hiver;
- 50 % entre 22 h. et 5 h. en été ou 6 h. en hiver et pour tout travail exécuté les dimanches et jours fériés officiels.

### **Vacances** (Statut, article 45)

La durée des vacances annuelles est fixée comme suit :

- 25 jours de travail pour les apprentis ainsi que pour les employés jusqu'à et y compris 20 ans révolus
- 20 jours de travail jusqu'à 5 ans de service
- 21 jours de travail jusqu'à 10 ans de service
- 22 jours de travail de 10 à 15 ans de service
- 23 jours de travail de 15 à 20 ans de service
- 24 jours de travail dès 20 ans de service
- 25 jours de travail dès et y compris l'année des 50 ans révolus

### **Congés spéciaux** (Statut, article 48)

Il est accordé un congé sans compensation :

- de trois jours en cas de mariage;
- de trois jours en cas de décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère;
- d'un jour en cas de décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-père, d'une belle-mère ou des grands-parents;
- d'un à trois jours au maximum en cas de maladie ou d'accident d'un enfant, dont le collaborateur assume la charge ou la garde effective, moyennant production d'un certificat médical ;
- de trois jours en cas de naissance ;
- d'un jour en cas de déménagement ;
- de la durée nécessaire : pour exercer les fonctions obligatoires de tuteur, de curateur, de juré ou de membre du bureau électoral; comparaître en qualité de témoin ; pour effectuer un service de pompier en cas de sinistre; effectuer des interventions au service de sauvetage ou assister aux obsèques d'un employé communal.

### **Assurance accidents et maladie non professionnels** (Statut articles 37 et 51)

Les employés participent à raison de 50 % de la prime de l'assurance accidents non professionnels payée par la Commune (article 51) et au 100 % de la prime maladie non professionnelle (article 37).

**Manquements aux obligations** (Statut, article 55, 1<sup>er</sup> alinéa)

Avertissement

Les faits pouvant justifier un avertissement sont consignés dans un rapport qui est communiqué à l'employé par le chef du personnel en l'invitant à se déterminer par écrit ou à demander son audition par le Conseiller municipal dont il dépend, en présence du chef du personnel et du chef de service.

L'audition, à laquelle l'employé peut se faire assister, fait l'objet d'un compte-rendu qui lui est communiqué.

S'il y a lieu, la Municipalité adresse l'avertissement qui comporte une menace de résiliation en cas d'inobservation des remarques et prescriptions qu'il contient.

LA MUNICIPALITE

Le 17 mai 2004