



# Règlement sur le statut du personnel et les traitements

Féminin / Masculin :  
Afin de faciliter la lecture du présent règlement, les désignations se rapportant à des personnes figurent au masculin. Il s'entend qu'elles doivent aussi être comprises au féminin.

## **Table des matières**

<b>RAPPORT DE DROIT</b> .....	<b>3</b>
<b>SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION</b> .....	<b>3</b>
<b>APPRÉCIATION DES PERFORMANCES</b> .....	<b>4</b>
<b>DISPOSITIONS SPÉCIALES</b> .....	<b>4</b>
<b>DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET DISPOSITIONS FINALES</b> .....	<b>6</b>
<b>ANNEXE I</b> .....	<b>7</b>
<b>ANNEXE II</b> .....	<b>7</b>
<b>1. MEMBRES DES AUTORITÉS, DÉLÉGUÉS, MEMBRES D'UNE COMMISSION</b> .....	<b>7</b>
<b>2. REMBOURSEMENT DE FRAIS</b> .....	<b>7</b>
<b>APPROBATION ET DÉPÔT PUBLIC</b> .....	<b>8</b>

## Rapport de droit

- Champ d'application **Art. 1** Les prescriptions du présent règlement s'appliquent à l'ensemble du personnel du SEPV.
- Personnel engagé sur la base du droit public **Art. 2** <sup>1</sup> Le personnel du SEPV est engagé par contrat, conformément au droit public.
- <sup>2</sup> Les dispositions du droit cantonal sont applicables aux questions non résolues par le présent règlement.
- Champ d'application des arrêtés du Conseil-exécutif <sup>3</sup> Les arrêtés du Conseil-exécutif en matière de politique du personnel (renchérissement, etc.) s'appliquent aussi au personnel du SEPV, hormis pour la progression salariale.
- Délai de congé **Art. 3** <sup>1</sup> Le délai de congé est de trois mois.
- <sup>2</sup> Si c'est le SEPV qui rompt les rapports de travail, il doit le faire sous la forme d'une décision motivée. La personne concernée doit être entendue auparavant.

## Système de rémunération

- Principe **Art. 4** <sup>1</sup> Chaque poste est affecté à une classe de traitement (voir annexe I).
- <sup>2</sup> Chaque classe de traitement se compose du traitement de base de 100 pour cent et de 80 échelons de traitement de 0,75 pour cent chacun. Le traitement de base est précédé de douze échelons de départ qui représentent chacun 0,75 pour cent de ce dernier.
- Progression du traitement **Art. 5** <sup>1</sup> La progression au sein d'une classe de traitement intervient par le passage à un échelon de traitement supérieur.
- <sup>2</sup> Le comité définit l'enveloppe financière disponible pour la progression des traitements dans leur ensemble. Il prend sa décision en tenant compte de l'état des finances du Syndicat, de la conjoncture, ainsi que de l'évolution des traitements dans le secteur public et dans l'économie privée.
- <sup>3</sup> 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 du SEPV,
  - d) d'autres raisons objectives.
- <sup>4</sup> Il n'existe pas de droit à l'octroi d'échelons supplémentaires.

## Appréciation des performances

Organigramme / Postes de cadres	<b>Art. 6</b> Les membres du personnel sont directement soumis au comité du SEPV.
Personnel	<b>Art. 7</b> <sup>1</sup> Le président du SEPV et/ou un membre du comité est/sont responsable(s) de l'appréciation des performances du personnel.  <sup>2</sup> Il(s) procède(nt) comme suit :  a) entretien individuel d'appréciation avec le personnel ; b) communication de l'appréciation des performances aux personnes concernées, qui ont alors la possibilité de prendre position ; c) présentation de ses conclusions au comité.
Notification/Voies de droit	<b>Art. 8</b> <sup>1</sup> La décision du comité doit être communiquée à la personne concernée.  <sup>2</sup> Après avoir été informée de la décision du comité, la personne concernée a dix jours pour demander une décision susceptible de recours.  <sup>3</sup> La personne concernée peut attaquer la décision dans les 30 jours à compter de sa notification en déposant un recours devant le préfet.
Performances extraordinaires	<b>Art. 9</b> Le comité peut récompenser une performance extraordinaire par une prime unique ou par l'attribution exceptionnelle d'échelons supplémentaires.

## Dispositions spéciales

Evaluation des postes de travail	<b>Art. 10</b> Le comité fait procéder à une nouvelle évaluation des postes de travail si le volume de travail subit une modification considérable.
Mise au concours	<b>Art. 11</b> Le SEPV met les postes vacants au concours, au minimum par voie de la feuille officielle.
Assurance-accidents	<b>Art. 12</b> Le SEPV assure le personnel contre les suites d'accidents professionnels et non professionnels conformément à la loi fédérale sur les accidents (LAA). Le SEPV prend en charge la totalité de la prime de l'assurance accidents professionnels. L'assurance accidents non professionnels est à la charge de l'employé.
Assurance d'indemnités journalières	<b>Art. 13</b> Si le SEPV conclut une assurance d'indemnités journalières, la totalité des primes est à sa charge.
Caisse de pension	<b>Art. 14</b> <sup>1</sup> Le SEPV 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 spéciales du Syndicat.
Indemnités de départ et droit à des rentes	<sup>2</sup> Les dispositions du droit cantonal sur les indemnités de départ et les rentes spéciales (art. 32 et 33 LPers) ne s'appliquent pas au SEPV.

Jetons de présence	<b>Art. 15</b> Le personnel a droit à des jetons de présence lorsque la séance n'est pas considérée comme temps de travail.
Indemnité annuelle, remboursement de frais	<b>Art. 16</b> Les diverses indemnités et le remboursement des frais sont réglés dans l'annexe II.
Traitement, versement du salaire	<b>Art. 17</b> Le salaire est versé entre le 25 <sup>ème</sup> et le dernier jour du mois civil sur le compte-salaire personnel de l'employé, auprès d'une banque ou de la poste.
Lieu de travail	<b>Art. 18</b> Le lieu de travail est fixé dans le contrat de travail.
Frais de déplacements	<b>Art. 19</b> <sup>1</sup> Les indemnités kilométriques sont versées pour les frais entraînés par le déplacement du lieu de travail à la destination du déplacement de service. <sup>2</sup> Si la destination du déplacement de service est plus proche du domicile que du lieu de travail, le trajet du domicile à la destination du déplacement de service fait foi. <sup>3</sup> Les déplacements entre le domicile et le lieu de travail ne donnent pas droit à une indemnisation. <sup>4</sup> Les déplacements de service sont considérés comme temps de travail.
Allocation d'entretien	<b>Art. 20</b> Les dispositions du droit cantonal sur l'allocation d'entretien (art. 79a et 79b de l'OPers) ne s'appliquent pas au SEPV.
Prime de fidélité	<b>Art. 21</b> <sup>1</sup> Une prime de fidélité est versée une première fois après 10 ans de service, puis après chaque période de cinq années supplémentaires. Elle est calculée selon le degré d'occupation moyen des cinq dernières années. <sup>2</sup> La prime de fidélité correspond à un congé payé de onze jours ouvrés. <sup>3</sup> Elle peut être convertie totalement ou partiellement en rémunération, part proportionnelle du 13 <sup>ème</sup> mois de traitement comprise. Dans ce cas, les allocations éventuelles ne sont pas prises en compte. <sup>4</sup> En cas de travail à temps partiel rémunéré à l'heure, le droit à la prime d'ancienneté correspond à la moyenne des salaires perçus pendant l'année précédente, 13 <sup>ème</sup> mois inclus, sans les indemnités de vacances ou jours fériés ni les allocations éventuelles.
Horaire de travail, vacances, congé	<b>Art. 22</b> A la fin de la période annuelle de décompte, l'employé comptabilisant des heures supplémentaires et/ou des vacances non prises en référera au comité, ceci pour convenir d'un report ou d'une rémunération.
Compte épargne-temps	<b>Art. 23</b> Les dispositions du droit cantonal sur le compte épargne-temps (art. 160a à 160f de l'OPers) ne s'appliquent pas au SEPV.
Formation, perfectionnement, obligation de rembourser	<b>Art. 24</b> Si le SEPV contribue aux frais de formation ou de perfectionnement d'un employé, celui-ci peut être tenu, par accord écrit, de rembourser tout ou une partie des prestations en cas de démission ou d'arrêt de la formation ou du perfectionnement.

## Dispositions transitoires et dispositions finales

Entrée en vigueur **Art. 25** <sup>1</sup> Le présent règlement et ses annexes I et II entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

<sup>2</sup> Il abroge toutes les dispositions qui lui seraient contraires.


Sornetan, le 1<sup>er</sup> décembre 2021

Syndicat d'épuration des eaux du Petit-Val

Le président

  
H. Gyger

La secrétaire

  
A. Hêche

## Annexe I

### Syndicat d'épuration des eaux du Petit-Val

#### Classes de traitement

Les classes de traitement suivantes sont attribuées aux différentes fonctions :

<b>Fonction</b>	<b>Classe</b>
a) Secrétaire et administrateur des finances avec formation commerciale niveau CFC ou supérieur, assortie d'une formation continue dans le domaine des finances et expérience en comptabilité publique (MCH) ou selon formation/expérience jugée équivalente	18
Secrétaire et administrateur des finances avec formation commerciale niveau CFC	16
b) Exploitant de STEP avec brevet fédéral	17
Exploitant de STEP avec CFC d'un métier technique ou équivalent	16

## Annexe II

Indemnités annuelles, jetons de présence, remboursement des frais

### 1. Membres des autorités, délégués, membres d'une commission

<u>Fonction</u>	<u>Jetons de présence</u>
1.1 Comité	- CHF 40.-/séance jusqu'à 3 heures - CHF 60.-/séance d'une demi-journée - CHF 120.-/séance d'une journée entière
1.2 Délégués	- CHF 20.-/assemblée

### 2. Remboursement de frais

3.1 <u>Frais de déplacement</u>	
	Billet de train en 2 <sup>ème</sup> classe ou CHF 0.70 centimes par kilomètre parcouru en voiture.
3.2 <u>Autres frais des employés</u>	
3.2.1 Téléphone portable privé de l'exploitant, en cas d'utilisation régulière pour le travail	CHF 30.-/mois
3.2.2 Indemnisation pour bureau privé en cas de travail à domicile	CHF 600.-/an
3.2.3 Indemnisation pour utilisation de l'équipement informatique privé	CHF 600.-/an
3.2.4 Frais relatifs à une formation continue	Selon décision du comité

## Approbation et dépôt public

Le présent règlement a été approuvé par l'assemblée des délégués du Syndicat d'épuration des eaux du Petit-Val (SEPV) en date du 1<sup>er</sup> décembre 2021 et entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022. La secrétaire du SEPV a en outre fait publier le dépôt public du présent règlement sur le statut du personnel et les traitements dans le No 45 du 8 décembre 2021 de la feuille officielle du Jura bernois.

Sornetan, le 10 janvier 2022

La secrétaire du SEPV



Anaëlle Hêche