



# Règlement du personnel et de la prévoyance professionnelle du Gymnase intercantonal de la Broye (RPPP)

du 22 mars 2005

Etat au 1.8.2018

## *Le Conseil du Gymnase intercantonal de la Broye*

vu la Convention intercantonale du 9 décembre 2002 sur la création et l'exploitation du Gymnase intercantonal de la Broye (ci-après : la Convention);

vu le règlement général du Gymnase intercantonal de la Broye (ci-après : RGYB) du 2 décembre 2004 ;

compte tenu des réglementations fribourgeoises et vaudoises en vigueur,

Arrête :

## **I Dispositions générales**

### **Article premier But**

<sup>1</sup> Le présent règlement fixe les règles en matière de gestion du personnel et de prévoyance professionnelle au Gymnase intercantonal de la Broye (ci-après: le Gymnase).

<sup>2</sup> Le Conseil du Gymnase (ci-après : le Conseil) reconnaît comme partenaires de négociation :

- les syndicats et les associations reconnus par le canton de Vaud d'une part,
- les syndicats et les associations reconnus par le canton de Fribourg d'autre part.

Il peut reconnaître en outre les syndicats et les associations du Gymnase.

<sup>3</sup> Il négocie avec ces représentants sur les projets de modification du présent règlement, sauf dispositions différentes.

### **Art. 2 Politique du personnel**

La politique du personnel se fonde sur les principes suivants :

- a) la gestion dynamique et prévisionnelle du personnel ;
- b) le respect de l'intégrité du collaborateur ou de la collaboratrice et son épanouissement professionnel ;
- c) l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre hommes et femmes ;
- d) la participation du collaborateur ou de la collaboratrice au processus décisionnel ;
- e) l'information et la consultation régulière du personnel ;
- f) la création de places pour les personnes accomplissant un apprentissage ou une formation ;
- g) l'intégration des personnes handicapées ;
- h) l'intégration des personnes sans emploi ;

i) la promotion du bilinguisme.

### **Art. 3** *Champ d'application*

Le présent règlement s'applique aux personnes qui exercent une activité régulière au service du Gymnase et qui sont rémunérées pour cette activité.

### **Art. 4** *Désignation épïcène*

Dans le présent règlement, toute désignation de personne, de statut ou de fonction s'entend indifféremment au féminin ou au masculin.

### **Art. 5** *Réglementation subsidiaire*

<sup>1</sup> La législation et la réglementation de l'Etat de Vaud en matière de personnel sont applicables par analogie pour les objets non traités dans la Convention, le RGYB, le présent règlement ou des dispositions et directives propres au Gymnase.

<sup>2</sup> Par analogie, le Conseil du Gymnase exerce l'autorité du Conseil d'Etat dans la législation vaudoise, le Bureau du Conseil du Gymnase (ci-après le Bureau) celle du Service du personnel et le directeur celle du service employeur.

## **II Engagement du personnel**

### **Art. 6** *Autorité d'engagement*

<sup>1</sup> L'autorité d'engagement examine la nécessité du poste à pourvoir et son profil. Elle établit le cahier des charges type. Elle est responsable de l'engagement du collaborateur, de fixer la durée de la période probatoire, d'organiser les entretiens d'appréciation, de toute modification des rapports de travail.

<sup>2</sup> Le Conseil est autorité d'engagement pour le directeur du Gymnase.

<sup>3</sup> Le Bureau est autorité d'engagement pour les maîtres. Il les engage sur préavis du directeur.

<sup>4</sup> Le directeur est autorité d'engagement pour les autres catégories de collaborateurs. Il les engage après préavis du Bureau.

### **Art. 7** *Engagement* *a) mise au concours*

<sup>1</sup> Tout poste vacant pour une durée estimée d'une année au moins fait l'objet d'une mise au concours.

<sup>2</sup> Si la mise au concours ne donne pas le résultat attendu, l'autorité d'engagement la renouvelle ou procède par voie d'appel.

<sup>3</sup> Les postes à pourvoir pour un taux d'activité égal ou inférieur à 20% ne font, en principe, pas l'objet d'une mise au concours.

<sup>4</sup> Pour les postes de maîtres, sont admissibles les candidatures qui le seraient pour un même poste dans le canton de Fribourg ou celui de Vaud.

**Art. 8            b) publication**

<sup>1</sup> La mise au concours est publiée au moins dans la Feuille officielle du canton de Fribourg, la Feuille des avis officiels du canton de Vaud et par voie d'Internet sur le site du Service du personnel de chacun des deux cantons ainsi que sur le site du Gymnase.

<sup>2</sup> Elle se fait sous la forme d'un avis mentionnant notamment le poste à pourvoir et son taux d'activité, les exigences de la fonction et le délai d'inscription.

**Art. 9            c) offres de service**

<sup>1</sup> Les offres de service sont adressées à l'autorité d'engagement, qui est responsable de l'examen des candidatures.

<sup>2</sup> Dans le cas de postes de maîtres, le Bureau organise l'examen des candidatures de telle sorte qu'il dispose du préavis du directeur pour la décision.

**Art. 10          d) examen des candidatures**

<sup>1</sup> L'examen des candidatures tient compte des directives du service du personnel de chacun des deux cantons sur la manière de traiter les offres de service et d'évaluer les aptitudes des candidats, notamment des principes de politique du personnel relatifs à la promotion de l'égalité des chances entre hommes et femmes.

<sup>2</sup> Le choix entre les candidats se fait en considération de leurs connaissances professionnelles, de leurs aptitudes, de leur expérience et de leurs qualités humaines, selon les exigences de la fonction.

<sup>3</sup> Un bref rapport relatif au choix du candidat est établi par l'autorité d'engagement puis transmis pour information au Conseil. Il décrit brièvement la forme de la procédure d'examen des dossiers, les éléments qui fondent le choix retenu et indique le nom du candidat retenu.

<sup>4</sup> Les candidats qui ne sont pas retenus sont informés dans les plus brefs délais par l'autorité d'engagement.

**Art. 11          e) décision et forme**

<sup>1</sup> L'engagement a lieu sous la forme d'un contrat de droit public. Il est conclu entre le collaborateur et le Gymnase et revêt la forme écrite. Il est signé par le collaborateur et l'autorité d'engagement. Il tient compte des résultats d'un questionnaire médical et d'un éventuel examen médical complémentaire comme précisé à l'article 18. Exception faite des cas particuliers spécifiés aux articles 14 à 17 inclus, il est conclu pour une durée indéterminée.

<sup>2</sup> Le contrat écrit mentionne les éléments essentiels, à savoir:

- la fonction;
- le taux d'activité;
- la date de l'entrée en fonction (début d'activité);
- le niveau de rémunération;
- la durée de la période probatoire.

<sup>3</sup> En cas d'engagement à temps partiel, le contrat d'engagement d'un maître prévoit une fourchette de trois périodes du taux d'activité. L'autorité d'engagement garantit le taux minimum indiqué par la fourchette. Le maître s'engage à travailler, si les besoins de l'enseignement l'exigent, jusqu'au maximum de la fourchette. Avec l'accord du maître, cette fourchette peut être étendue à cinq périodes.

**Art. 12 Exemption de la période probatoire**

<sup>1</sup> Le collaborateur qui a déjà répondu aux exigences du poste lors d'un engagement antérieur peut être dispensé de tout ou partie de la période probatoire.

<sup>2</sup> Les collaborateurs au bénéfice d'un engagement de durée indéterminée pour un même poste dans le canton de Fribourg ou celui de Vaud sont engagés d'emblée aux mêmes conditions concernant la période probatoire.

**Art. 13 Période probatoire**

<sup>1</sup> La période probatoire dure une année pour les maîtres et les chargés de cours. Sa durée n'excède en principe pas trois mois pour les autres catégories de collaborateurs.

<sup>2</sup> A moins que les rapports de service n'aient été résiliés antérieurement, l'autorité d'engagement confirme par écrit le collaborateur dans sa fonction au terme de la période probatoire.

**Art. 14 Autres engagements****a) contrat de durée déterminée**

<sup>1</sup> L'autorité d'engagement peut conclure un contrat de durée déterminée avec un collaborateur pour assurer une tâche spécifique limitée dans le temps, notamment pour un remplacement. Le collaborateur est alors au bénéfice d'un contrat qui ne dépasse pas deux ans, renouvelable au maximum deux fois ou pour une durée totale de quatre ans.

<sup>2</sup> Le Conseil peut édicter des mesures spécifiques aux maîtres limitant plus strictement le nombre de renouvellements ou la durée maximale du contrat.

**Art. 15 b) apprenti et stagiaire**

<sup>1</sup> L'apprenti ou le stagiaire engagé au Gymnase est soumis au Code des obligations ainsi qu'à la législation fédérale sur la formation professionnelle.

<sup>2</sup> Les aspects spécifiques non traités au premier alinéa ou dans le présent règlement font l'objet de dispositions complémentaires prises par le Conseil au besoin.

**Art. 16 c) contrat d'engagement au tarif horaire**

<sup>1</sup> Le personnel engagé pour une période inférieure à trois mois ou le personnel pour lequel un taux d'activité moyen sur l'année ne peut être déterminé en raison d'une fluctuation importante et imprévisible des tâches peut être payé à l'heure.

<sup>2</sup> Sous réserve d'un tarif particulier arrêté par le Conseil pour une fonction spécifique, le tarif horaire correspond au traitement de base mensuel, divisé par 182. Le tarif horaire est majoré d'un montant correspondant au treizième salaire, égal à 8,33 % du tarif horaire, d'un montant correspondant au droit aux vacances, et d'un montant correspondant aux jours chômés égal à 4 % du tarif horaire.

<sup>3</sup> Les rapports de service du personnel payé à l'heure prennent fin automatiquement au terme fixé dans le contrat.

<sup>4</sup> Lorsque, exceptionnellement, le contrat est de durée indéterminée avec une rémunération au tarif horaire, les rapports de service peuvent être résiliés librement par les parties dans le délai d'une semaine pour la fin d'une semaine durant le premier mois, dans le délai d'un mois pour la fin d'un mois jusqu'au terme de la première année de service, dans le délai de deux mois pour la fin d'un mois l'année suivante et, ensuite, le délai est de trois mois d'avance pour la fin d'un mois.

**Art. 17 d) chargé de cours**

Pour des enseignements ou des activités pédagogiques qui ne figurent pas à la grille horaire, le directeur peut engager un chargé de cours par contrat de durée déterminée. Les titres exigés sont fixés selon la nature de la fonction.

**Art. 18 Etat de santé**

<sup>1</sup> Un questionnaire médical établi par la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat de Fribourg (ci-après CPPEFR), en accord avec le Conseil du Gymnase, est délivré au nouveau collaborateur au plus tard avec le contrat d'engagement.

<sup>2</sup> Le nouveau collaborateur remplit lui-même le questionnaire et le renvoie au médecin conseil de la CPPEFR. Ce dernier détermine, dans un délai d'un mois dès réception du questionnaire, si un examen médical complémentaire est nécessaire; cas échéant, l'examen a lieu auprès du médecin choisi par le nouveau collaborateur parmi ceux autorisés à pratiquer dans le canton de Fribourg ou le canton de Vaud.

<sup>3</sup> Si l'état de santé du nouveau collaborateur ne lui permet pas d'exercer durablement l'activité prévue, l'autorité d'engagement l'en informe sans délai par écrit et le contrat d'engagement devient caduc.

<sup>4</sup> Une déclaration fautive relative à l'état de santé constitue un juste motif de renvoi au sens de l'article 57 de la Convention et du présent règlement.

### III Droits du personnel

**Art. 19 Rémunération  
a) traitement**

*Nouvelle formulation selon l'arrêté du Conseil du 10.11.2009*

<sup>1</sup> A chaque poste est attribuée une fonction, dont le niveau correspond à la moyenne des niveaux d'une fonction équivalente dans chacun des deux cantons.

<sup>2</sup> Une échelle chronologique fixe le traitement de chaque fonction:

- le salaire minimal, basé sur la moyenne du salaire minimal des échelles des deux cantons ;
- le salaire maximal, basé sur la moyenne du salaire maximal des échelles des deux cantons ;
- les paliers annuels intermédiaires, au nombre de vingt-deux.

**Art. 20 b) augmentation annuelle**

<sup>1</sup> Aux conditions définies par la Convention, jusqu'à l'atteinte du maximum de l'échelle chronologique, au début de chaque année civile, le collaborateur a droit à une augmentation annuelle correspondant à un palier de l'échelle chronologique.

<sup>2</sup> Lorsque l'autorité d'engagement juge les prestations du collaborateur particulièrement élevées, elle peut octroyer deux paliers d'augmentation. Cette mesure s'accompagne d'une justification écrite, transmise au collaborateur et consignée à son dossier.

<sup>3</sup> Lorsque l'un des deux cantons n'accorde pas à son personnel l'augmentation annuelle, ou ne l'accorde que partiellement, le Conseil décide de l'octroi ou non, total ou partiel, de l'augmentation, sur la base de la moyenne des deux cantons.

**Art. 21 c) treizième salaire**

<sup>1</sup> En sus de son traitement annuel fixé à l'intérieur des échelles de traitement, le collaborateur a droit à un treizième salaire.

<sup>2</sup> Le treizième salaire est égal au douzième du traitement annuel.

<sup>3</sup> Le treizième salaire est versé chaque année à raison de 50% en juin et de 50% en décembre.

**Art. 22 d) allocations familiales**

*Nouvelle formulation selon l'arrêté du Conseil du 01.08.2018*

<sup>1</sup> Le collaborateur a droit à une allocation pour les enfants dont il assume l'entretien.

<sup>2</sup> Le montant de l'allocation pour enfant est, par enfant, de Fr. 300.-. Dès et y compris le troisième enfant, le montant est de Fr. 380.-

<sup>3</sup> Le montant de l'allocation de formation professionnelle est, par enfant, de Fr. 360.-. Dès et y compris le troisième enfant, le montant est de Fr. 440.-. L'allocation de formation professionnelle est versée à partir du mois qui suit celui au cours duquel l'enfant a atteint sa seizième année, jusqu'à la fin de ses études ou de son apprentissage, mais au plus tard jusqu'à la fin du mois au cours duquel il a atteint 25 ans révolus.

<sup>4</sup> L'allocation d'employeur est versée pour les enfants dont le collaborateur a la charge et qui donnent droit au versement d'une allocation pour enfant ou d'une allocation de formation professionnelle.

Le montant de l'allocation d'employeur est fixé comme suit :

<i>Nombre d'enfants</i>	Montant pour enfant(s) touchant l'allocation pour enfant	Montant pour enfant(s) touchant l'allocation de formation professionnelle
1 enfant	47.50	47.50
2 enfants	95.00	95.00
3 enfants	75.00	75.00
4 enfants	55.00	55.00
5 enfants	35.00	35.00
6 enfants	15.00	15.00
Dès 7 enfants	-	-

<sup>5</sup> Lorsque le collaborateur qui peut prétendre à l'allocation d'employeur travaille à temps partiel au GYB, elle est versée au prorata du taux d'activités du collaborateur. Le collaborateur est tenu d'indiquer si lui ou son conjoint reçoit déjà une allocation d'employeur pour enfant de l'Etat de Fribourg et le taux d'octroi de cette allocation ; dans ce cas, l'allocation d'employeur du GYB est réduite d'autant.

<sup>6</sup> L'allocation de naissance est de fr. 1'550.-.

**Art. 23 e) gratification**

<sup>1</sup> Une gratification d'ancienneté est octroyée au collaborateur ayant accompli vingt-cinq et trente-cinq années de service.

<sup>2</sup> La gratification consiste en une somme d'argent correspondant à la valeur d'un demi traitement mensuel.

<sup>3</sup> La gratification est calculée en proportion du taux d'activité fixé dans le contrat ou, pour le personnel enseignant, du taux d'activité moyen sur l'année scolaire écoulée.

**Art. 24 f) indemnités**

<sup>1</sup> Le collaborateur a droit à un dédommagement équitable pour les dépenses nécessitées par l'exercice de sa fonction, notamment pour les déplacements de service.

<sup>2</sup> Le Conseil arrête les bases de calcul servant au remboursement des indemnités, se fondant sur la moyenne des tarifs appliqués par les deux cantons.

<sup>3</sup> L'indemnité est versée en règle générale avec le salaire à la fin du mois, sur la base d'un décompte adressé par le collaborateur à son supérieur hiérarchique direct. Celui-ci le vérifie et en atteste la justification en le signant.

**Art. 25 Protection sociale  
a) principes**

La législation fédérale et, lorsqu'il y a lieu, les dispositions du présent règlement fixent les dispositions relatives aux assurances sociales:

- assurance vieillesse et survivants (AVS) ;
- assurance invalidité (AI) ;
- assurance pour perte de gain en cas de maladie ou d'accident ;
- allocations pour perte de gain en faveur de personnes astreintes au service militaire ou à la protection civile (APG) ;
- assurance chômage (AC) ;
- assurance accidents obligatoire (LAA-AANP).

**Art. 26 b) assurance pour perte de gain en cas de maladie ou d'accident**

*Nouvelle formulation selon l'arrêté du Conseil du 10.11.2009*

<sup>1</sup> En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, la rémunération du collaborateur engagé pour une période indéterminée est garantie pendant 730 jours, sous réserve des alinéas 2 et 3.

<sup>2</sup> Les frais de couverture des 365 premiers jours sont pris en charge par le budget ordinaire du Gymnase. Le Gymnase assure encore les frais résultant de la couverture ultérieure, pour autant que le collaborateur ne soit pas au bénéfice d'une autorisation d'affiliation à une autre caisse de prévoyance.

<sup>3</sup> Le Gymnase peut réduire ou supprimer les prestations lorsque l'incapacité résulte d'une faute du collaborateur.

**Art. 27 c) allocations pour perte de gain en faveur de personnes astreintes au service militaire ou à la protection civile**

<sup>1</sup> En cas d'absence pour cause de service militaire, service civil ou service de protection civile, le collaborateur a droit à l'entier de son traitement pendant un mois.

<sup>2</sup> Le collaborateur qui accomplit du service obligatoire au-delà de la durée prescrite à l'alinéa 1 a droit à 90% de son traitement s'il est marié ou a charge de famille et à 70% de son traitement s'il est célibataire sans charge de famille.

<sup>3</sup> Les allocations pour perte de gain de caisses de compensation allouées au collaborateur sont acquises au Gymnase jusqu'à concurrence du traitement dû.

**Art. 28 d) assurance accidents et maladie professionnelle**

<sup>1</sup> Le personnel du Gymnase est assuré auprès de l'Etat de Fribourg contre les accidents professionnels et non professionnels et contre la maladie professionnelle, conformément à la législation sur l'assurance-accidents.

<sup>2</sup> La part des primes afférentes aux risques professionnels est à la charge du Gymnase.

<sup>3</sup> Le personnel du Gymnase doit s'assurer pour les soins en cas de maladie non professionnelle, conformément à la législation sur l'assurance-maladie.

### **Art. 29 Jours chômés**

En plus des samedis et des dimanches, sont jours chômés pour les collaborateurs du Gymnase:

- les 1er et 2 janvier ;
- Vendredi Saint ;
- le lundi de Pâques ;
- l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 1er août ;
- le lundi du Jeûne fédéral ;
- la Toussaint (1er novembre) ;
- Noël et le 26 décembre ;
- les après-midi du 24 décembre et du 1er mai.

### **Art. 30 Vacances**

*Nouvelle formulation de l'alinéa 1 selon l'arrêté du Conseil du 10.11.2009*

<sup>1</sup> Le droit aux vacances, pour un poste à 100% et pour une année civile, est de:

- pour les maîtres, six semaines. ou, lorsque le titulaire a atteint 60 ans révolus dans l'année, six semaines et demies.
- pour les autres collaborateurs: lorsque le titulaire n'a pas atteint 50 ans révolus dans l'année, cinq semaines ; lorsque le titulaire n'a pas atteint 59 ans révolus dans l'année, cinq semaines et demies; lorsque le titulaire a atteint 59 ans révolus dans l'année, six semaines.

<sup>2</sup> L'autorité d'engagement fixe la date des vacances en tenant compte des désirs du collaborateur dans la mesure compatible avec les intérêts du service.

<sup>3</sup> Les maîtres prennent librement leurs vacances durant le temps de vacances scolaires, selon leurs obligations professionnelles. La première et la dernière semaine de non-classe de l'été ne peuvent être prises en vacances.

### **Art. 31 Congés payés**

#### **a) événements particuliers et obligations légales**

<sup>1</sup> Un congé payé est accordé dans les cas suivants:

- mariage du collaborateur: trois jours ;
- décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère: jusqu'à cinq jours ;
- décès d'une autre personne dans le cercle restreint de la famille: jusqu'à trois jours ;
- décès d'un proche hors du cercle familial: jusqu'à un jour ;
- maladie d'un enfant: jusqu'à cinq jours par année ;
- autres circonstances de famille importantes: jusqu'à trois jours par année ;
- déménagement: jusqu'à deux jours ;
- accomplissement d'obligations légales: le temps nécessaire ;
- participation à des réunions d'associations professionnelles ou d'organisations syndicales: jusqu'à trois jours par an.



<sup>2</sup> Le congé ne peut être pris que lors de l'événement qui le justifie et les jours qui le suivent. Lorsque les jours de congé coïncident avec des vacances, des jours fériés ou des jours de repos, il n'est pas accordé de compensation.

### **Art. 32            b) maternité et adoption**

*Nouvelle formulation selon l'arrêté du Conseil du 4.7.2011*

<sup>1</sup> Le présent article fait exception à la règle précisée à l'article 4 relatif à la désignation épïcène.

<sup>2</sup> Le Gymnase accorde les congés payés suivants:

- pour la collaboratrice, en cas de maternité ou d'adoption, un congé payé de quatre mois. Un congé d'allaitement d'un mois peut suivre le congé de maternité;
- pour le collaborateur, en cas de paternité, un congé payé de 5 jours ouvrables, qui peut être pris librement, de manière non fractionnée, durant la première année après la naissance de l'enfant.

Ces congés comptent comme temps de service.

<sup>3</sup> Le collaborateur peut bénéficier, sur préavis du directeur et après accord du Bureau :

- d'un congé d'adoption payé d'un mois au maximum lorsque les démarches visant à accueillir l'enfant le nécessitent ;
- d'un congé parental non payé d'une année au maximum.

### **Art. 33            c) charges publiques**

<sup>1</sup> L'exercice d'une charge publique autorisée donne droit à des congés payés d'une durée maximale de quinze jours ouvrables par année.

<sup>2</sup> Le Conseil fixe ce droit pour les différentes charges publiques.

### **Art. 34            d) autres motifs**

Pour l'accomplissement d'une formation, d'une tâche d'intérêt général ou pour d'autres motifs justifiés, un congé peut être accordé:

- par le directeur: jusqu'à cinq jours payés et un mois non payé ;
- par le Bureau: jusqu'à un mois payé et une année non payée ;
- par le Conseil: au-delà de ces limites.

### **Art. 35            Protection juridique et responsabilité civile**

<sup>1</sup> Le Gymnase prend les mesures nécessaires à assurer la protection des collaborateurs qui font l'objet de menaces ou d'attaques présumées injustifiées pour des motifs liés à l'exercice conforme de leur fonction.

<sup>2</sup> En ce qui concerne la responsabilité civile des collaborateurs, le Gymnase est considéré comme une corporation de droit public au sens de la Loi vaudoise sur la responsabilité de l'Etat, des communes et de leurs agents.

### **Art. 36            Commission du personnel**

<sup>1</sup> Les collaborateurs du Gymnase peuvent constituer une commission du personnel. Elle est indépendante des autorités du Gymnase et se donne un règlement propre.

<sup>2</sup> Les membres de la commission du personnel sont élus par les collaborateurs du Gymnase dans le respect d'une représentation des différentes catégories.

<sup>3</sup> La commission du personnel traite notamment des objets suivants:

- soumettre à l'autorité compétente des propositions d'adaptation des conditions de travail ;
- se prononcer, sur demande du Conseil, du Bureau ou du directeur sur un objet qui concerne le personnel et les rapports de travail au sein du Gymnase.

## IV Devoirs du personnel

### **Art. 37 Devoirs généraux**

Le collaborateur accomplit personnellement un travail de qualité, avec efficacité et conscience professionnelle. Il travaille dans un esprit d'entraide et de collaboration.

### **Art. 38 Temps de travail**

<sup>1</sup> Un poste administratif à 100% correspond à 41 heures 45 minutes de travail par semaine.

<sup>2</sup> Pour les maîtres, durant les semaines de classe, il correspond à:

- 23 leçons pour les maîtres de disciplines générales ;
- 25 leçons pour les maîtres d'arts visuels, de musique ou d'éducation physique.

<sup>3</sup> Pour les maîtres, cette manière de compter comprend, outre l'horaire d'enseignement, les tâches pédagogiques et administratives liées à son mandat professionnel.

### **Art. 39 Mandat professionnel du maître**

<sup>1</sup> Le mandat professionnel du maître comprend une part de travail:

- non librement géré, en particulier l'enseignement, les activités liées au fonctionnement de l'établissement, les conférences et réunions.
- librement géré, individuellement ou collectivement, en particulier la préparation de l'enseignement, la correction des travaux des élèves, les entretiens avec les parents, la mise à jour de ses connaissances professionnelles.

<sup>2</sup> Les tâches du maître s'inscrivent dans quatre champs d'activités:

- L'enseignement, qui comprend la préparation et la planification des cours, l'enseignement proprement dit, l'évaluation du travail des élèves, la correction des travaux, ainsi que la participation possible à des journées ou des camps d'études.
- Le suivi pédagogique et éducatif des élèves, qui comprend notamment la surveillance, le soutien, l'encadrement et le conseil aux élèves, les relations école-famille, la collaboration avec les services auxiliaires.
- Le fonctionnement de l'école, qui comprend les concertations avec les collègues, la participation aux réunions et groupes de travail, ainsi qu'aux manifestations et aux projets de l'établissement, la collaboration avec les autorités scolaires, l'exécution de tâches organisationnelles et administratives.
- la formation continue, qui comprend la mise à jour des connaissances professionnelles, le développement des compétences sociales, l'évaluation de ses propres activités. Elle peut prendre des formes différentes, telles que : la fréquentation des cours de formation, la lecture de la littérature spécialisée, la supervision et l'intervision.

### **Art. 40 Tâches particulières hors du mandat professionnel**

*Nouvelle formulation selon l'arrêté du Conseil du 5.3.2013*

<sup>1</sup> La direction peut confier à des maîtres du Gymnase des tâches particulières, hors du mandat professionnel, notamment:

- le suivi des élèves, sous forme d'une maîtrise de classe ou du mentorat ;
- la formation de stagiaires ;
- la gestion de services et d'équipements particuliers ;
- les activités culturelles ou sportives, la coordination des échanges scolaires ;
- le suivi des candidats à la maturité professionnelle commerciale ;
- la médiation ;
- l'organisation des examens finals.

<sup>2</sup> Chaque tâche particulière fait l'objet d'un cahier des charges type établi en collaboration avec le maître concerné. Elle donne lieu à une décharge d'enseignement correspondante.

**Art. 41 Décharges de fin de carrière**

*Nouvelle formulation de l'alinéa 1 selon l'arrêté du Conseil du 10.11.2009*

<sup>1</sup> Les maîtres ont droit à une diminution du nombre de périodes hebdomadaires, sous la forme de décharges. Ils peuvent faire valoir ce droit dès l'âge de 55 ans révolus dans l'année scolaire en cours et jusqu'à leur retraite, selon les conditions suivantes pour une activité à plein temps durant les sept dernières années précédant ce droit :

- le nombre de périodes de décharge pour une année scolaire ne peut dépasser quatre ;
- le nombre total de périodes de décharge accordées jusqu'à la retraite ne peut dépasser quinze périodes.

<sup>2</sup> Pour un maître engagé à temps partiel, le nombre total de décharges est calculé au prorata du taux d'activité moyen des sept dernières années.

<sup>3</sup> Le Conseil statue sur les cas particuliers, notamment le cas de maîtres engagés à temps partiel au Gymnase et, pour le reste de leur activité, dans un collège fribourgeois ou un gymnase vaudois.

**Art. 42 Absences**

Le directeur tient un décompte des absences des collaborateurs.

**Art. 43 Heures supplémentaires et complémentaires  
a) principes**

<sup>1</sup> Sont considérées comme heures supplémentaires pour les collaborateurs, les heures de travail ordonnées par l'autorité d'engagement qui dépassent la durée contractuelle équivalant à une activité à 100%, pour autant que le collaborateur ne présente pas un solde négatif par rapport à celle-ci.

<sup>2</sup> Sont considérées comme heures complémentaires pour les collaborateurs, les heures de travail ordonnées par l'autorité d'engagement qui dépassent la durée contractuelle inférieure à une activité à plein temps.

**Art. 44 b) maîtres**

<sup>1</sup> Un maître engagé à plein temps peut, lorsque les besoins de l'enseignement l'exigent, être tenu d'accepter deux leçons hebdomadaires supplémentaires. Ces périodes sont en principe portées en déduction de la charge d'enseignement de l'année suivante et permettent de maintenir le montant du traitement. Elles peuvent, exceptionnellement, être rétribuées selon un tarif fixé par le Conseil.

<sup>2</sup> Les heures complémentaires sont réglées selon l'art. 11 al. 3.

<sup>3</sup> Des tâches particulières, n'étant pas des activités d'enseignement, peuvent être rémunérées à l'heure effective jusqu'à concurrence de l'équivalent d'une leçon hebdomadaire par année. Le tarif est fixé par le Conseil.

**Art. 45 c) autres collaborateurs**

<sup>1</sup> Les heures supplémentaires sont en principe compensées en temps. Elles ne peuvent excéder le temps plein de plus de 130 heures pour une année civile. Elles peuvent, exceptionnellement, être rétribuées selon un tarif fixé par le Conseil.

<sup>2</sup> Jusqu'à 100% d'une activité complète, les heures complémentaires accomplies dans l'année peuvent être intégrées au salaire. Le collaborateur ne peut être tenu d'accomplir plus de 130 heures complémentaires.

<sup>3</sup> La notion d'heure supplémentaire ci-dessus ne s'applique pas au directeur et aux adjoints de direction.

**Art. 46            Secret de fonction et obligation d'information**

<sup>1</sup> Il est interdit au collaborateur de divulguer des faits ou des données susceptibles de porter préjudice à un élève, à un collaborateur ou au Gymnase.

<sup>2</sup> Il est interdit au collaborateur de divulguer des informations reçues dans l'exercice de sa fonction sur des faits relevant du domaine privé des personnes ou de leurs proches.

<sup>3</sup> Le collaborateur qui a connaissance d'un fait punissable et préjudiciable aux intérêts d'un élève, ou éprouve des soupçons sérieux à cet égard, est tenu de le signaler sans délai au directeur.

**Art. 47            Autres activités**

<sup>1</sup> Le collaborateur ne peut avoir d'autres occupations qui seraient incompatibles avec les buts assignés au Gymnase. Il en va de même de celles qui nuiraient à l'exercice de sa fonction.

<sup>2</sup> L'exercice d'une charge publique est soumis à l'autorisation de l'autorité d'engagement, le cas échéant sur préavis du directeur ou du Bureau.

**Art. 48            Entretien d'appréciation**

<sup>1</sup> Le travail du collaborateur fait l'objet d'une appréciation à visée formative, sous la forme d'un entretien d'appréciation. Il peut déboucher sur l'exigence d'un complément de formation.

<sup>2</sup> Un entretien a lieu, sauf circonstances particulières, tous les cinq ans au moins.

<sup>3</sup> L'entretien d'appréciation réunit le collaborateur et l'autorité d'engagement. Dans le cas des maîtres, le Bureau délègue sa compétence au directeur.

<sup>4</sup> Le collaborateur et le représentant de l'autorité d'engagement peuvent chacun être accompagnés par une personne de leur choix, qui a le rôle d'observateur et ne peut intervenir.

<sup>5</sup> Un procès-verbal est établi, contresigné par les parties concernées par l'entretien. Chaque partie en reçoit un exemplaire.

**Art. 49            Entretien de service**

<sup>1</sup> Le collaborateur peut en tout temps solliciter de son autorité d'engagement un entretien de service. L'autorité d'engagement peut en tout temps convoquer un collaborateur pour un entretien de service. Dans le cas des maîtres, le Bureau peut déléguer sa compétence au directeur.

<sup>2</sup> Un entretien de service a lieu notamment en cas de conflit ou si le collaborateur ne semble plus répondre aux exigences de la fonction. Il a aussi lieu lors de chaque période probatoire faisant suite à l'engagement ; il a pour objet l'évaluation de la qualité du travail du collaborateur.

<sup>3</sup> Le demandeur formule sa requête, en principe par écrit, en indiquant les aspects qu'il souhaite évoquer. Si l'objet de l'entretien a déjà été traité, a fait l'objet d'une décision ou est l'objet d'un recours, l'autorité d'engagement peut refuser de donner suite à la demande d'entretien de service d'un collaborateur.

<sup>4</sup> Le collaborateur et le représentant de l'autorité d'engagement peuvent chacun être accompagnés par une personne de leur choix.

<sup>5</sup> Un procès-verbal est établi, contresigné par les parties concernées par l'entretien. Chaque partie en reçoit un exemplaire.

#### **Art. 50          Formation continue**

<sup>1</sup> Le Gymnase et les collaborateurs partagent la responsabilité du maintien d'une formation suffisante. Dans ce but, chaque année, le collaborateur a droit à un congé payé de formation de trois jours, sur le temps de travail, aux fins de perfectionnement professionnel.

<sup>2</sup> La formation continue des maîtres prend les formes suivantes :

- une partie obligatoire, en principe organisée collectivement pour un groupe de collaborateurs, organisée par l'autorité d'engagement ou une institution mandatée par elle ou par le supérieur immédiat; les collaborateurs peuvent y être astreints, quel que soit leur taux d'activité ;
- une partie facultative, choisie individuellement parmi les cours proposés par le service de la formation continue d'une institution de formation reconnue par le Gymnase ;
- une partie librement gérée par le collaborateur.

<sup>3</sup> Les maîtres peuvent être autorisés à suivre une formation pendant le temps de classe ; une demande doit être adressée au directeur au moins deux mois avant le début de la formation.

<sup>4</sup> Les cours obligatoires n'entraînent pas de frais pour les collaborateurs. Le directeur décide de la participation du Gymnase aux frais des cours facultatifs, sur demande du collaborateur. La participation du Gymnase est fonction des disponibilités financières et du degré d'utilité du cours pour l'accomplissement des tâches actuelles ou futures au service de l'école.

#### **Art. 51          Paix du travail et recours à la grève**

<sup>1</sup> Les collaborateurs et le Conseil respectent la paix du travail.

<sup>2</sup> La grève est licite, aux conditions cumulatives suivantes:

- elle se rapporte aux relations de travail ;
- elle concerne un conflit collectif ;
- un organe de conciliation a été saisi et il a délivré un acte de non-conciliation ;
- elle est proportionnée au but poursuivi et n'est utilisée qu'en dernier ressort.

<sup>3</sup> Les collaborateurs qui s'abstiennent de travailler ne sont en principe pas rétribués.

<sup>4</sup> Un service minimum doit être assuré par les maîtres pour les élèves mineurs.

#### **Art. 52          Organe de conciliation**

<sup>1</sup> Un organe de conciliation est mis en place. Il est composé de trois membres, dont l'un est désigné par les associations et syndicats, le deuxième par le Conseil. Les deux membres désignés choisissent le troisième membre.

<sup>2</sup> L'organe de conciliation a son siège à Payerne. Il a les compétences suivantes :

- statuer sur les cas de conflits collectifs ;
- délivrer les actes de non-conciliation en cas d'avis de grève.

<sup>3</sup> La procédure est gratuite.

<sup>4</sup> L'organe établit un règlement de fonctionnement et le soumet, pour adoption, au Conseil.

<sup>5</sup> Le Conseil fixe les indemnités des membres de l'organe.

## V Cessation des rapports de service

### **Art. 53**      **Cessation des rapports de travail : contrat de durée déterminée**

<sup>1</sup> Le contrat de durée déterminée prend fin de plein droit au terme fixé par le contrat.

<sup>2</sup> Sous réserve du licenciement pour justes motifs, décès ou invalidité, la résiliation n'est pas possible avant le terme fixé.

### **Art. 54**      **Procédure de licenciement : contrat de durée indéterminée**

<sup>1</sup> Le licenciement par l'autorité d'engagement a lieu lorsque le collaborateur ne répond plus aux exigences de la fonction sous l'angle des prestations, du comportement ou des aptitudes.

<sup>2</sup> Avant de résilier le contrat, cas de renvoi pour justes motifs excepté, l'autorité d'engagement donne au collaborateur, après entretien, un avertissement écrit et motivé ainsi qu'un délai et l'indication des modalités lui permettant de répondre aux exigences du poste.

<sup>3</sup> Le collaborateur dispose de vingt jours pour se déterminer par écrit ou solliciter un entretien de service, accompagné activement ou non. L'avertissement peut faire l'objet d'un recours, selon les voies de droit définies dans le présent règlement.

<sup>4</sup> Si, au terme du délai, l'employeur constate que le collaborateur ne satisfait toujours pas aux exigences fixées par l'avertissement, l'autorité d'engagement communique par écrit au collaborateur les faits qui lui sont reprochés et lui signifie le licenciement. Il rappelle, par écrit, la procédure suivie, les motifs du licenciement et précise les voies de recours du collaborateur.

### **Art. 55**      **Procédure de renvoi pour justes motifs**

L'autorité d'engagement entend le collaborateur avant de lui communiquer le renvoi par pli recommandé, assorti des voies de recours.

### **Art. 56**      **Indemnité en cas de suppression de poste**

<sup>1</sup> En cas de suppression de poste, le Conseil s'efforce de proposer un poste équivalent dans un autre établissement.

<sup>2</sup> Si aucun poste équivalent ne peut être proposé, les rapports de travail sont résiliés et une indemnité est due.

<sup>3</sup> Le barème de l'indemnité due, telle qu'établie à l'article 58 de la Convention, est fixé à:

- 1 à 5 ans de service: 3 mois de salaire ;
- 6 à 10 ans de service: 6 mois de salaire ;
- 11 à 15 ans: 9 mois de salaire ;
- dès 16 ans: 12 mois de salaire.

<sup>2</sup> Les années de services sont calculées sur la base des années de service au Gymnase, auxquelles on ajoute le cas échéant le nombre d'années de service préalable dans l'un des deux cantons.

## VI Prévoyance professionnelle

### **Art. 57 Caisse de pensions**

*Nouvelle formulation selon l'arrêté du Conseil du 10.11.2009*

<sup>1</sup> Les employés du Gymnase intercantonal de la Broye sont affiliés à la caisse de prévoyance du personnel de l'Etat de Fribourg, selon les dispositions légales régissant la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat de Fribourg et aux conditions propres à cette dernière, sous réserve des dispositions de l'article 58 du présent règlement.

<sup>2</sup> A la demande motivée du collaborateur, l'autorité d'engagement peut accorder une dérogation à l'obligation d'assurance de tous les employés du Gymnase auprès de la Caisse de prévoyance du canton de Fribourg, dans les situations suivantes:

- le collaborateur est déjà affilié à la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud depuis plus de 15 ans, il a plus de 50 ans, il est au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée auprès de l'Etat de Vaud et le passage à la nouvelle caisse représente pour lui une péjoration significative des prestations d'assurance ;
- le collaborateur est déjà affilié à la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud depuis plus de 15 ans, il est au bénéfice d'un contrat de durée déterminée auprès du Gymnase intercantonal et le passage à la nouvelle caisse représente pour lui une péjoration significative des prestations d'assurance ;
- le collaborateur n'exerce une activité auprès du Gymnase intercantonal de la Broye qu'à titre accessoire, le recours à ce collaborateur découle d'une nécessité impérative démontrée par l'autorité d'engagement et le passage à la nouvelle caisse représente pour lui une péjoration significative des prestations d'assurance ;

L'autorité d'engagement fixe les conditions auxquelles la dérogation est accordée. En principe, la cotisation du Gymnase ne peut dépasser la cotisation qui aurait été due auprès de la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat de Fribourg.

<sup>3</sup> Des dispositions transitoires sont prévues pour les employés qui sont au bénéfice d'une prolongation d'affiliation à la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud au 31 décembre 2009 (art. 63 bis).

### **Art. 58 Dérogation à l'obligation d'affiliation**

*Article abrogé selon l'arrêté du Conseil du 10.11.2009*

### **Art. 58 bis Pont pré-AVS**

*Nouvel article selon l'arrêté du Conseil du 06.07.2017*

<sup>1</sup> Le Conseil peut introduire une mesure d'encouragement à la retraite consistant en l'octroi d'un pont pré-AVS. Son financement doit obéir au principe de la moyenne des prestations offertes par l'employeur en la matière dans les deux cantons. Le détail des règles d'octroi fait l'objet d'un règlement spécifique, adopté par le Conseil

<sup>2</sup> Le montant maximal de la participation du GYB est égal à 90 % de la rente mensuelle maximale AVS, multiplié par soixante mois.



<sup>3</sup> La participation du GYB est en outre calculée proportionnellement au taux d'activité moyen des sept dernières années d'activité du collaborateur au service GYB, de l'Etat de Vaud et de l'Etat de Fribourg. Toutefois, il est tenu compte des treize dernières années lorsque ce calcul est plus favorable au collaborateur. Si le collaborateur a exercé moins de treize ans d'activités au GYB, à l'Etat de Vaud et à l'Etat de Fribourg, la participation du GYB est diminuée proportionnellement par année d'activité manquante.

<sup>4</sup> Les prestations du pont pré-AVS peuvent être réduites ou supprimées lorsque la mise à la retraite est consécutive à un défaut de comportement du collaborateur. Les prestations du pont pré-AVS remplacent l'indemnité prévue à l'article 56 lorsque la mise à la retraite est consécutive à une suppression de poste. Les prestations du pont pré-AVS sont versées au prorata en cas de retraite partielle.

## VII Voies de droit

### **Art. 59**      **Recours** **a) Objet**

<sup>1</sup> Toute décision, au sens de l'article 29 de la loi sur la juridiction et la procédure administratives du canton de Vaud, prise par une autorité en application de la Convention et du présent règlement à l'égard d'un collaborateur est susceptible d'un recours auprès du Conseil.

<sup>2</sup> Les décisions prises en première instance ou sur recours par le Conseil sont susceptibles de recours auprès de la Commission de recours, dont le siège est à Payerne.

### **Art. 60**      **b) Procédure**

<sup>1</sup> La procédure de recours est régie par la loi sur la juridiction et la procédure administratives du canton de Vaud, sous réserve des alinéas suivants.

<sup>2</sup> Le recours n'a pas d'effet suspensif. L'autorité de recours peut cependant, sur requête du recourant, attribuer un effet suspensif au recours.

<sup>3</sup> Le délai de recours est fixé à 30 jours.

<sup>4</sup> La procédure de recours hiérarchique est gratuite. Des frais peuvent cependant être mis à la charge du recourant s'il les a occasionnés par sa faute ou en cas de procédure téméraire, abusive ou introduite à la légère.

### **Art. 61**      **Procédure en cas d'atteinte à la personnalité**

Le Conseil prend les mesures nécessaires à la prévention, à la constatation et à la cessation de toute atteinte à la personnalité du collaborateur, notamment les cas de harcèlement sexuel et psychologique causés au lieu ou dans le cadre du travail par des collaborateurs.

## VIII Dispositions transitoires et finales

### **Art. 62 Prestations salariales supplémentaires**

La prestation salariale supplémentaire ne peut être accordée au-delà des engagements pour l'année 2007-2008.

### **Art. 63 Abrogation**

Le Règlement provisoire du personnel du 30 septembre 2004 est abrogé.

### **Art. 63 bis Dispositions transitoires à l'obligation d'affiliation à la caisse de prévoyance du personnel de l'Etat de Fribourg**

*Nouvel article selon l'arrêté du Conseil du 10.11.2009*

<sup>1</sup> A la demande écrite et motivée du collaborateur, l'autorité d'engagement peut confirmer la dérogation à l'obligation d'assurance d'un employé du Gymnase assuré auprès de la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud au 31 décembre 2009, aux conditions suivantes :

- pour autant que le collaborateur soit déjà affilié à la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud depuis plus de 15 ans et que le passage à la nouvelle caisse représente une péjoration significative des prestations d'assurance ;
- pour autant que le collaborateur soit déjà affilié à la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud depuis plus de 5 ans, que son taux d'engagement au GYB soit inférieur à 50% et que le passage à la nouvelle caisse représente une péjoration significative des prestations d'assurance ;

<sup>2</sup> A la demande écrite et motivée du collaborateur, le Conseil peut analyser la situation et, le cas échéant, définir des mesures d'accompagnement jusqu'au 1<sup>er</sup> août 2010 pour chaque employé du Gymnase assuré auprès de la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud au 31 décembre 2009 qui ne répond pas aux conditions de l'alinéa 1.

### **Art. 63 ter Dispositions transitoires pour le passage de la grille des salaires de la grille 2009 à la grille 2010**

*Nouvel article selon l'arrêté du Conseil du 10.11.2009*

<sup>1</sup> Le passage des salaires des collaborateurs engagés au GYB avant le 1<sup>er</sup> janvier 2010 de la grille des salaires 2009 à la grille des salaires 2010 est calculé selon les principes suivants :

- Calcul de demi-paliers pour permettre le passage d'une grille à l'autre sur les années 2010 et 2011. Le demi-palier supérieur est calculé en progressant d'une demi-annuité ; il est noté du numéro de palier supérieur, assorti de la lettre A.
- Ripage du salaire acquis au 1<sup>er</sup> janvier 2010 dans la grille 2009 sur le palier ou le demi-palier égal ou immédiatement supérieur dans la grille 2010.
- Ajout au salaire acquis d'une promotion correspondant à ¼ de la revalorisation entre la grille 2009 et la grille 2010.

Si la personne après ripage aboutit aux paliers 0 à 11 de la grille 2010, la revalorisation est calculée comme la différence des paliers 0 de la grille 2010 par rapport à la grille 2009 ; si la personne après ripage aboutit aux paliers 12 à 22, la revalorisation représente la différence du dernier palier de chaque grille.

- Ripage sur le palier ou le demi-palier correspondant au salaire acquis avec promotion.

**Art. 64            *Entrée en vigueur et publication***

*Nouvelle formulation de l'alinéa 1 selon l'arrêté du Conseil du 10.11.2009*

<sup>1</sup> Le Bureau et le directeur sont chargés de l'exécution du présent règlement qui entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2010, à l'exception de la modification de l'article 41 alinéa 1, qui entre en vigueur au 1<sup>er</sup> août 2010.

<sup>2</sup> Il est publié dans le Recueil officiel de la législation du canton de Fribourg et dans la Feuille des avis officiels du canton de Vaud.

**Table des matières**

I	Dispositions générales	1-5
II	Engagement du personnel	6-18
III	Droits du personnel	19-36
IV	Devoirs du personnel	37-52
V	Cessation des rapports de service	53-56
VI	Prévoyance professionnelle	57-58
VII	Voies de droit	59-61
VIII	Dispositions transitoires et finales	62-64

Payerne, le 1<sup>er</sup> août 2017

Pour le Conseil du Gymnase intercantonal de la Broye  
Cesla Amarelle

Présidente