

## ● JUIN 2004 ●

### ● **Mise en vigueur du nouveau système salarial**

La mise en vigueur de la deuxième partie de la LPers, à savoir son aspect salarial, nous donne l'occasion de rappeler ici les enjeux de départ et les compromis finalement trouvés. Cette 2ème étape est celle qui « coûte » le plus au personnel puisque c'est elle qui finance les améliorations obtenues et qui permet également à l'Etat employeur de faire des économies à terme.

Si l'on se rappelle qu'en 1994-1995 le groupe de travail du Conseil d'Etat avait élaboré ses thèses et thèmes de réflexion qui avaient pour but la refonte du statut de fonctionnaire par sa suppression de même que l'introduction du salaire au mérite, et que la nouvelle LPers étend le statut de droit public à l'ensemble du personnel, sans salaire au mérite, c'est une victoire sociale et démocratique. Si l'on considère les velléités de départ d'une certaine idéologie qui voulait gérer le personnel de l'Etat comme celui d'une entreprise privée, et que le nouveau cadre légal institue une responsabilité horizontale et triangulaire entre les usagers, l'Etat-employeur et le personnel, dans le cadre particulier des services publics, c'est une victoire citoyenne.

Si le résultat est considéré comme satisfaisant pour toutes les parties, il ne faut pas oublier que les échanges furent nombreux et parfois vifs. La FEDE s'est notamment attachée à ce que le nouveau système ne soit pas uniquement une source d'économies et nous avons trouvé des interlocuteurs réceptifs, particulièrement pour refuser toute tentative d'introduction d'un salaire au mérite ou encore pour accepter une solution intelligente pour la prime de fidélité.

La LPers est ainsi, dès le 1er janvier, entièrement entrée en vigueur. Le règlement (RPers) également. Chaque membre du personnel a été largement informé par le SPO que nous pouvons remercier au passage de son excellent travail de vulgarisation des nouvelles conditions de travail à l'Etat de Fribourg.

Bien sûr, le travail n'est pas encore totalement terminé puisque plusieurs aspects doivent faire l'objet d'études. Citons par exemple la méthode qui devra être choisie pour l'adaptation des échelles à l'évolution des salaires réels, l'instauration de primes ainsi que d'autres points d'application.

Bien entendu, nous devons également discuter chaque année de la compensation du renchérissement, bien que pour votre FEDE elle doive être intégrale, au moins durant les premières années de la mise en vigueur du nouveau système salarial.

### ● **Nouvelle politique d'information de la FEDE**

Dès la rentrée, nous allons travailler à améliorer le site web de la FEDE afin de mieux faire circuler l'information et d'être plus à l'écoute du personnel que nous représentons. Nous n'abandonnerons pas pour autant les FEDE info, bien au contraire. La surcharge de travail des membres du bureau et les mutations intervenues au secrétariat ont freiné le rythme des parutions. Nous allons y remédier. Merci de votre patience et de votre collaboration.

## **Mise à jour de nos revendications**

Durant toute cette période, nous avons quelque peu mis de côté les revendications du personnel et de ses associations pour se concentrer sur la LPers. Ce choix de priorité était important car les résultats obtenus dans le cadre de la LPers donnent le ton pour l'avenir. Si nous sommes globalement satisfaits de ceux-ci, il faut maintenant reprendre nos revendications et les négocier avec l'Etat. De premières discussions ont déjà eu lieu. Etat de la situation :

### **1. pour 2004 :**

Nous avons attendu la décision du Conseil fédéral s'agissant du champ d'application de la Loi sur le travail (LTr) afin de savoir à qui elle serait appliquée dans ses dispositions sur le temps de travail. Contrairement à ce que l'on espérait, seuls les médecins assistants seront concernés. Une inégalité de traitement entre le personnel des hôpitaux privés et celui des établissements publics perdure. Depuis de nombreuses années, la FEDE demande que l'on établisse une liste de l'ensemble des indemnités en vigueur à l'Etat et que l'on discute de leur harmonisation et adaptation. La délégation du Conseil d'Etat est entrée en matière et le SPO a établi cette liste. Nous discuterons fin juin de ces indemnités et de leur futur. Suite d'EVALFRI. Le rapport final de la 2e étape est déposé (le Conseil d'Etat a fait une conférence de presse et les personnes concernées ont été informées).

### **2. pour 2005 :**

Une réflexion est déjà en cours pour une révision de la loi sur la Caisse de pensions. Il est prévu que la modification de cette loi soit soumise au Grand Conseil en automne 2005. Nous devrions disposer des grandes lignes du projet cet été. La LPers prévoit une adaptation des échelles de salaire à l'évolution des salaires réels, une première fois en 2006. Il s'agira donc de définir la méthode qui devra être utilisée. La Commission consultative pour les affaires du personnel planche sur un projet. Autre mise en application de la LPers : les modèles de temps de travail indépendants de la problématique de la diminution du temps de travail.

### **3. pour 2006 :**

Diminution du temps de travail : décision. Afin d'arriver à une décision sur le thème de la diminution du temps de travail (vacances et/ou travail hebdomadaire), la réflexion devra commencer bien avant 2006. La FEDE propose qu'elle débute cet automne déjà. Abaissement de l'âge de la retraite pour certaines fonctions et/ou en général pour le personnel de l'Etat. Nous avons du pain sur la planche et de quoi alimenter les info que nous envisageons d'intensifier. Toutes vos réflexions sont les bienvenues.

La liste complète des [associations membres de la FEDE](#) figure sur notre site internet. Mais vous pouvez aussi prendre contact avec le secrétariat si vous souhaitez avoir plus de renseignements sur telle ou telle association ou encore si vous souhaitez y adhérer. Nous transmettrons bien volontiers.

La Fédération des associations du personnel des services publics du canton de Fribourg (FEDE) a été créée en 1947 et regroupe quasi tous les syndicats et associations du personnel de l'Etat de Fribourg. Elle est l'interlocutrice du Conseil d'Etat pour ce qui concerne de près ou de loin le personnel, notamment ses conditions de travail et de rémunération.