

Règlement

du 17 décembre 2002

du personnel de l'Etat (RPers)

Le Conseil d'Etat du canton de Fribourg

Vu la loi du 17 octobre 2001 sur le personnel de l'Etat (LPers) ;
Sur la proposition de la Direction des finances,

Arrête :

CHAPITRE PREMIER

Champ d'application

Art. 1 En général (art. 2 et 3 LPers)

¹ Le présent règlement s'applique à l'ensemble du personnel de l'Etat, soit :

- a) au personnel des unités administratives subordonnées telles qu'elles sont définies par la législation sur l'organisation de l'administration ;
- b) au personnel des établissements personnalisés, sous réserve de dispositions spéciales ;
- c) au personnel des autres unités administratives rattachées administrativement aux Directions, sous réserve de dispositions spéciales.

² Le présent règlement contient les dispositions complémentaires et dérogatoires à la LPers nécessaires, relatives au personnel engagé pour une durée inférieure à deux ans ou pour le personnel payé à l'heure.

³ Ne peut être payé à l'heure que 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.

Art. 2 Etablissements personnalisés (art. 2 al. 2 LPers)

Sous réserve de dispositions spéciales contenues dans les lois qui les régissent, le personnel des établissements suivants est soumis au présent règlement :

- a) l'Université ;
- b) l'Hôpital cantonal ;
- c) l'Hôpital psychiatrique cantonal ;
- d) l'Etablissement cantonal des assurances sociales ;
- e) l'Institut agricole de l'Etat de Fribourg ;
- f) les Etablissements de Bellechasse ;
- g) l'Etablissement cantonal d'assurance des bâtiments ;
- h) l'Etablissement d'assurance des animaux de rente.

CHAPITRE II**Régime général des attributions***1. Autorités***Art. 3** Autorités d'engagement (art. 8 et 9 LPers)

¹ Sont des autorités d'engagement au sens du présent règlement :

- a) le Conseil d'Etat pour le chancelier ou la chancelière d'Etat, le vice-chancelier ou la vice-chancelière d'Etat, les directeurs et directrices d'établissements personnalisés (ci-après : établissements) et les chefs et cheffes des services centraux ;
- b) le Tribunal cantonal pour le personnel du greffe ;
- c) les Directions, les établissements, la Chancellerie d'Etat et le Secrétariat du Grand Conseil pour les autres catégories de personnel, sous réserve des lettres suivantes ;
- d) le chef ou la cheffe du Service des bâtiments (architecte cantonal-e) pour le personnel engagé pour une durée inférieure à deux ans, exécutant des travaux de nettoyage ;
- e) le chef ou la cheffe du Service des ponts et chaussées (ingénieur-e cantonal-e) pour le personnel engagé pour une durée inférieure à deux ans, exécutant des travaux d'entretien des routes ;

- f) le chef ou la cheffe du Service des forêts et de la faune pour le personnel engagé pour une durée inférieure à deux ans, rattaché à l'exploitation des forêts ;
- g) l'administrateur ou l'administratrice des vignes pour le personnel d'exploitation des domaines viticoles ;
- h) le chef ou la cheffe du Service cantonal des contributions pour le personnel engagé pour une durée inférieure à deux ans, effectuant de la saisie et du classement ;
- i) le chef ou la cheffe du Service archéologique pour le personnel engagé pour une durée inférieure à deux ans, rattaché aux travaux de fouilles ;
- j) les inspecteurs ou inspectrices scolaires, les directeurs et directrices d'écoles ainsi que les doyens et doyennes de la Haute Ecole pédagogique pour le personnel enseignant engagé pour une période inférieure à un an ;
- k) les chefs ou cheffes de service délégués de la compétence d'engagement en vertu de l'article 9 al. 3 LPers.

² Les lois spéciales sont en outre réservées.

Art. 4 Chefs et cheffes de service (art. 10 LPers)

¹ Exercent les attributions d'un chef ou d'une cheffe de service, et sont dénommés comme tels par le présent règlement, les chefs et cheffes d'unité administrative directement subordonnée à une Direction.

² L'établissement peut, en accord avec la Direction à laquelle il est rattaché et sur le préavis du Service du personnel et d'organisation, désigner comme chef ou cheffe de service le ou la responsable d'une entité organisationnelle qui lui est directement subordonnée.

³ La Direction ou l'établissement peut, sur le préavis du Service du personnel et d'organisation, attribuer les compétences d'un chef ou d'une cheffe de service au ou à la responsable d'une entité organisationnelle subordonnée à un chef ou une cheffe de service.

Art. 5 Cadres supérieurs (art. 8 let. d LPers)

¹ Sont des cadres supérieurs au sens de la LPers :

- a) les personnes désignées à l'article 4 al. 1 et 2 ;
- b) les collaborateurs et collaboratrices désignés par la Direction ou l'établissement, sur le préavis du Service du personnel et d'organisation ; cette désignation est soumise à l'approbation du Conseil d'Etat.

² La désignation de cadres supérieurs conformément à l'alinéa 1 let. b se fonde sur l'évaluation de la fonction. En outre, elle se fonde sur la nature et le degré de la responsabilité et de la compétence décisionnelle assumées par le collaborateur ou la collaboratrice dans le cadre :

- a) de la direction d'une unité administrative directement subordonnée à une Direction ;
- b) de la direction d'un établissement ;
- c) de la conduite d'une entité spécialisée au sein de l'état-major d'une Direction ou d'un établissement ;
- d) de la direction d'un projet stratégique important.

Art. 6 Entités de gestion (art. 13 LPers)
a) Organisation et tâches

¹ Sont des entités de gestion les entités chargées des tâches de gestion du personnel, créées et organisées au sein des Directions et établissements, conformément à l'article 13 LPers.

² Les tâches de chaque entité de gestion font l'objet d'une convention entre la Direction dont elles dépendent et le Service du personnel et d'organisation. Les conventions sont approuvées par le Conseil d'Etat.

³ Tant que l'entité de gestion n'est pas constituée et apte à remplir les tâches qui lui sont dévolues par convention, le Service du personnel et d'organisation exerce les compétences dévolues à l'entité de gestion par le présent règlement.

Art. 7 b) Conférence des entités de gestion (art. 13 LPers)

¹ Le Service du personnel et d'organisation réunit dans une Conférence les responsables des entités de gestion.

² La Conférence des entités de gestion a pour objectifs :

- a) de coordonner les activités sur les plans organisationnel, informatique et financier ;
- b) de collaborer au développement des instruments de gestion et à l'élaboration de manuels de gestion ;
- c) de collaborer à l'élaboration des rapports, préavis et propositions du Service du personnel et d'organisation au Conseil d'Etat, lorsqu'ils présentent un intérêt commun.

³ La participation des responsables des entités de gestion à la Conférence est obligatoire.

2. Tâches générales

Art. 8 Dispositions réglementaires (art. 9 et 12 LPers)

¹ L'élaboration de dispositions réglementaires relatives au personnel incombe au Service du personnel et d'organisation.

² Toutefois, lorsque ces dispositions ne concernent que le personnel d'une unité administrative ou que des catégories spécifiques de personnel, leur élaboration incombe à la Direction ou à l'établissement concerné sur la proposition de l'entité de gestion, en collaboration avec le Service du personnel et d'organisation.

³ La Commission consultative permanente pour les questions de personnel est associée à l'élaboration des dispositions concernant l'ensemble du personnel. Toutefois, elle peut être requise par le Conseil d'Etat de participer à l'élaboration de dispositions spécifiques à une catégorie de personnel, si le nombre de collaborateurs et collaboratrices concernés et l'importance des dispositions le justifient.

⁴ Le personnel est consulté conformément aux articles 123 et 128 LPers.

Art. 9 Dispositions spéciales dérogeant au présent règlement (art. 8 et 9 LPers)

La compétence d'édicter des prescriptions spéciales dérogeant au présent règlement appartient au Conseil d'Etat. Toutefois, lorsque ces prescriptions sont relatives à l'horaire de travail, elles sont édictées par la Direction ou l'établissement concerné. Le Conseil d'Etat approuve ces prescriptions sur le préavis du Service du personnel et d'organisation. Le droit du personnel à être consulté reste réservé.

Art. 10 Directives (art. 12 et 13 LPers)

La compétence d'édicter des directives de gestion du personnel appartient au Service du personnel et d'organisation. Toutefois, les entités de gestion peuvent édicter des directives de gestion concernant le personnel qu'elles sont appelées à gérer, sous réserve du préavis du Service du personnel et d'organisation et de l'approbation de la Direction ou de l'établissement.

Art. 11 Préavis (art. 12 et 13 LPers)

¹ Le Service du personnel et d'organisation préavise les décisions prises à l'égard d'un collaborateur ou d'une collaboratrice par les autorités d'engagement, ainsi que dans tous les cas expressément prévus par le présent règlement.

² Une copie des décisions est communiquée au Service du personnel et d'organisation.

³ La convention passée en vertu de l'article 6, notamment avec une entité de gestion dépendant d'un établissement, peut prévoir une délégation partielle de la compétence de préavis, telle qu'elle est définie à l'alinéa 1. En ce cas, la convention précise dans quelles situations la copie des décisions doit être communiquée au Service du personnel et d'organisation.

⁴ Lorsque la décision n'est pas conforme au préavis ou aux directives du Service du personnel et d'organisation, celui-ci avise le Conseil d'Etat.

Art. 12 Information au personnel (art. 123 LPers)

¹ Les informations destinées à l'ensemble du personnel sont transmises par le Service du personnel et d'organisation au moyen du canal d'Internet/Intranet, d'envois postaux ou encore de circulaires aux entités de gestion. Dans ce dernier cas, celles-ci transmettent l'information aux unités administratives qui en assurent la diffusion.

² Les associations professionnelles et les syndicats sont également informés.

Art. 13 Conseils et médiation (art. 12 et 13 LPers)

¹ Le Service du personnel et d'organisation peut, dans l'exercice de ses attributions, se mettre en relation directement avec un collaborateur ou une collaboratrice. Il en est de même des entités de gestion pour le personnel qui les concerne.

² Chaque collaborateur ou collaboratrice peut s'adresser au Service du personnel et d'organisation ou à l'entité de gestion pour s'informer ou demander conseil ; au besoin, il ou elle peut solliciter un entretien, notamment en cas de cessation des rapports de service.

³ Sont en outre réservées les dispositions relatives à la protection contre le harcèlement sexuel et psychologique ainsi que celles qui sont relatives au fonds d'entraide sociale.

CHAPITRE III

Procédure d'engagement

Art. 14 Conditions générales (art. 25 LPers)

¹ L'engagement d'un collaborateur ou d'une collaboratrice ne peut avoir lieu que si le poste à pourvoir figure au budget ou est garanti, tant sous

l'angle de la couverture financière que sous l'angle de l'effectif, conformément à l'ordonnance sur la gestion des postes de travail.

² Toutefois, en cas d'absence du ou de la titulaire d'un poste pour cause de maladie ou d'accident, l'engagement du remplaçant ou de la remplaçante peut être effectué même si la couverture financière ou en effectif n'est pas garantie. En principe, un délai de vacance de deux mois est respecté.

³ Les dispositions spéciales relatives au personnel enseignant et au personnel soignant sont réservées.

Art. 15 Mise au concours (art. 25 LPers)

a) En général

¹ Les postes à pourvoir font l'objet, en principe, d'une mise au concours interne et externe.

² Sur la base de directives de gestion ou sur le préavis du Service du personnel et d'organisation, l'autorité d'engagement peut renoncer à la mise au concours externe lorsqu'il est à prévoir que le poste pourra être repourvu par voie de changement de poste ou de promotion interne. Dans ce cas, la mise au concours interne peut être limitée aux unités administratives concernées.

³ L'autorité d'engagement peut renoncer à toute mise au concours pour les postes à pourvoir par du personnel engagé pour une durée inférieure à un an.

Art. 16 b) Recours à une entreprise de placement

¹ Le Service du personnel et d'organisation établit une liste des entreprises de placement avec lesquelles les autorités d'engagement peuvent traiter conformément à l'alinéa 2 ; il détermine, en accord avec ces entreprises, les conditions.

² Lorsqu'une autorité d'engagement veut recourir aux services d'une entreprise de placement, elle requiert le préavis du Service du personnel et d'organisation. Toutefois, une simple information à celui-ci suffit en cas de recours régulier, déjà préavisé, à la même entreprise de placement.

³ Pour des fonctions spécifiques, les autorités d'engagement concernées établissent elles-mêmes la liste des entreprises et traitent elles-mêmes des conditions. Elles communiquent ces listes au Service du personnel et d'organisation.

⁴ Les frais supplémentaires sont à la charge du budget de l'autorité d'engagement.

Art. 17 c) Ouverture

¹ La mise au concours est ouverte dès qu'est fixée la date à partir de laquelle le poste est vacant.

² Elle se fait sous la forme d'une annonce mentionnant notamment le poste à pourvoir, les exigences du poste et le délai d'inscription. Le Service du personnel et d'organisation émet des directives de gestion concernant le texte de l'annonce.

³ Sous réserve de dispositions spéciales relatives aux établissements et à certaines catégories de personnel, l'autorité d'engagement adresse l'annonce au Service du personnel et d'organisation qui vérifie si le poste figure au budget, conformément à l'article 14.

Art. 18 d) Publication

¹ La mise au concours externe est publiée par voie d'Internet sur le site du Service du personnel et d'organisation ou sur le site de l'établissement ou de l'unité administrative concernée et par voie d'annonces groupées dans la Feuille officielle. Toutefois, la mise au concours externe peut être limitée à la voie d'Internet lorsqu'il s'agit de fonctions qui font l'objet d'annonces régulières et répétitives ou lorsque, en raison de la spécificité de la fonction, la voie de la Feuille officielle n'est pas propre à susciter des offres de service.

² La mise au concours externe peut être étendue à d'autres journaux ou à des revues spécialisées en fonction de la nature du poste à pourvoir et de la situation du marché du travail. Le choix des journaux est opéré en tenant compte de leur couverture géographique, du cercle des lecteurs et lectrices, de la périodicité de la parution et du coût.

³ La mise au concours interne destinée à l'ensemble du personnel est publiée par voie d'Internet/Intranet et par voie de circulaire. Lorsque la mise au concours interne est limitée à une ou plusieurs unités administratives spécifiques, elle est portée à la connaissance de tous les collaborateurs et toutes les collaboratrices des unités concernées.

Art. 19 e) Offres

¹ Les offres de service sont adressées à l'autorité d'engagement concernée ou à son entité de gestion. La destinataire des offres de candidatures en établit la liste.

² Les offres de service transmises par le biais d'Internet/Intranet sont prises en considération dans la mesure où le texte de la mise au concours le spécifie. Dans tous les cas, les risques inhérents à l'envoi par courrier électronique sont supportés par l'expéditeur ou l'expéditrice.

Art. 20 Examen des candidatures

a) En général (art. 26 LPers)

¹ L'autorité d'engagement procède ou fait procéder par le chef ou la cheffe de service à l'examen des candidatures.

² Le Service du personnel et d'organisation émet des directives sur la manière de traiter les offres de service et d'évaluer les aptitudes des candidats ou candidates. Les directives tiennent compte des principes de politique du personnel relatifs à la promotion de l'égalité des chances entre hommes et femmes et à la promotion du bilinguisme. Le Service du personnel et d'organisation fournit en outre des outils relatifs à la définition des compétences nécessaires pour occuper le poste mis au concours et à l'évaluation des compétences du candidat ou de la candidate. Sa collaboration peut être requise.

³ Le chef ou la cheffe de service, le ou la responsable de l'entité de gestion ainsi que le supérieur ou la supérieure hiérarchique collaborent au choix. Ils donnent leur préavis.

⁴ L'article 16 est applicable par analogie aux cas de recours à des entreprises spécialisées dans la sélection de candidats ou candidates.

Art. 21 b) Cadres supérieurs et fonctions particulières (art. 26 LPers)

¹ L'examen de la candidature à une fonction de cadre supérieur-e comprend une évaluation complémentaire (test de personnalité par exemple) et un contrôle de sécurité. Le Service du personnel et d'organisation édicte des directives sur le déroulement de l'évaluation complémentaire et le contrôle de sécurité, qui tiennent compte des principes de la protection des données.

² En sus des cas prévus à l'alinéa 1, lorsque la nature de la fonction l'exige, l'autorité d'engagement peut, sur le préavis du Service du personnel et d'organisation, étendre l'examen de la candidature à une évaluation complémentaire.

³ En sus des cas prévus à l'alinéa 1, l'examen de la candidature à une fonction exposée à des risques potentiels sous l'angle de la sécurité de l'Etat ou sous l'angle financier comprend un contrôle de sécurité.

⁴ Si le candidat ou la candidate soumis-e à un test ou à un contrôle au sens des alinéas 1 à 3 ne donne pas son accord, sa candidature n'est pas prise en considération. Les données récoltées dans le cadre de ces tests et contrôles sont communiquées au candidat ou à la candidate.

⁵ Le Service du personnel et d'organisation fournit aux autorités d'engagement une liste des entreprises aptes à procéder au test de personnalité, selon la nature de la fonction.

Art. 22 c) Contrôle du Service du personnel et d'organisation et clôture de la procédure (art. 12 LPers)

¹ L'autorité d'engagement transmet au Service du personnel et d'organisation la liste des candidatures ainsi que le nom de la personne choisie. Elle y joint un bref rapport relatif au choix du candidat ou de la candidate pour les engagements en classe 25 et plus.

² Le Service du personnel et d'organisation s'assure que la procédure a été correctement suivie et donne son préavis. Celui-ci ne peut être négatif que si :

- a) le Service du personnel et d'organisation a constaté une irrégularité dans la procédure ou le non-respect de ses directives ;
- b) le profil du candidat ou de la candidate choisi-e ne correspond manifestement pas au profil du poste ;
- c) le choix du candidat ou de la candidate est entaché d'un motif discriminatoire ;
- d) le traitement proposé par l'autorité d'engagement n'est pas conforme aux dispositions légales.

³ En cas de préavis négatif, le Service du personnel et d'organisation avise le Conseil d'Etat.

⁴ Avec l'accord des personnes intéressées, l'autorité d'engagement fait parvenir au Service du personnel et d'organisation au plus trois dossiers de candidature non retenus qui peuvent présenter un intérêt pour l'Etat-employeur.

⁵ Au terme de la procédure d'engagement, l'autorité d'engagement ou son entité de gestion informe les candidats ou candidates non retenus.

⁶ Les compétences des entités de gestion en application des articles 6 et 11 al. 3 ainsi que les dispositions spéciales relatives à certaines catégories de personnel sont réservées.

Art. 23 Conclusion du contrat (art. 30 LPers)

¹ Le contrat écrit est établi par le Service du personnel et d'organisation. Il est envoyé et signé par l'autorité d'engagement en trois exemplaires à la personne engagée. Les dispositions légales et réglementaires ainsi que le cahier des charges sont joints à l'envoi du contrat.

² La personne engagée renvoie un exemplaire signé à l'autorité d'engagement et un exemplaire signé à l'entité de gestion compétente pour le versement du salaire.

³ En application de l'article 6, le contrat peut être établi par l'entité de gestion, sur la base des directives de gestion du Service du personnel et d'organisation.

⁴ En cas de contrat oral tel qu'il est prévu par l'article 30 al. 3 LPers, le contrat est conclu dès l'échange des consentements. En règle générale, l'autorité d'engagement confirme par écrit le contrat dans les jours qui suivent sa conclusion.

Art. 24 Contenu du contrat écrit (art. 30 LPers)

Le contrat écrit mentionne notamment :

- a) la fonction et le service auxquels le collaborateur ou la collaboratrice est rattaché-e ;
- b) le taux d'activité ;
- c) le cas échéant, la non-garantie ou la garantie partielle de poste au sens de l'article 33 al. 1 ;
- d) la date de l'entrée en fonction ;
- e) la référence à la classe de traitement et au palier ;
- f) la durée du droit aux vacances pour l'année en cours ;
- g) la durée du temps d'essai et la date d'octroi de la prochaine augmentation annuelle ;
- h) l'obligation de remplir le questionnaire médical et de se soumettre à un éventuel examen médical complémentaire et la réserve des conséquences des résultats du questionnaire et de l'examen médical complémentaire ;
- i) l'adresse de l'entité de gestion chargée de l'établissement du salaire de la personne engagée ;
- j) l'affiliation à la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat ;
- k) le cas échéant, les conditions particulières d'engagement, notamment les délais de résiliation du personnel engagé pour une durée limitée ou à un poste non garanti.

Art. 25 Examen médical (art. 28 LPers)

a) Questionnaire

¹ L'examen médical est obligatoire dès lors que le candidat ou la candidate est engagé-e pour une durée d'un an au moins.

² Il se fait sur la base d'un questionnaire établi par la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat (ci-après : la Caisse de prévoyance) et délivré au plus tard avec le contrat d'engagement.

Art. 26 b) Modalités (art. 28 LPers)

¹ La personne engagée remplit elle-même le questionnaire et le renvoie au médecin-conseil de l'Etat.

² Celui-ci détermine, dans un délai d'un mois dès réception du questionnaire, si un examen médical complémentaire est nécessaire et si la personne engagée est apte à exercer l'activité prévue. Il transmet son appréciation à l'autorité d'engagement, à la Caisse de prévoyance et à la personne engagée.

³ L'examen médical complémentaire éventuel a lieu auprès du médecin généraliste, interniste ou chirurgien du choix de la personne engagée, autorisé à pratiquer dans le canton de Fribourg.

Art. 27 c) Etat de santé non satisfaisant (art. 28 LPers)

¹ Si l'état de santé de la personne engagée ne lui permet pas d'exercer durablement l'activité prévue, le contrat devient caduc.

² L'autorité d'engagement en avise la personne engagée, sans délai et par écrit.

³ L'engagement cesse de produire ses effets dès la réception de cet avis ou, si la personne engagée est déjà entrée en fonction, dès la fin de la semaine suivant la réception de l'avis.

⁴ Une déclaration fautive relative à l'état de santé constitue un juste motif de renvoi au sens des articles 44 LPers et 32 du présent règlement.

CHAPITRE IV

Statut

Art. 28 Reconnaissance officielle de la qualité d'agent ou agente des services publics (art. 32 LPers)

¹ La reconnaissance officielle de la qualité d'agent ou agente des services publics revêt une forme écrite adoptée par le Conseil d'Etat, sur le préavis du Service du personnel et d'organisation.

² L'autorité d'engagement remet cette reconnaissance officielle aux personnes concernées selon la procédure qu'elle décide.

³ Le personnel engagé pour une période inférieure à deux ans ou payé à l'heure ne fait pas l'objet de la reconnaissance officielle.

⁴ Le personnel classé en classe inférieure n'a pas un droit à la reconnaissance officielle. Il peut toutefois en bénéficier après trois années de service au moins si ses prestations répondent aux exigences du poste et qu'il ne lui soit pas imposé une formation complémentaire.

Art. 29 Licenciement ordinaire (art. 37 à 41 LPers)

a) Procédure

¹ La procédure de licenciement ne peut être introduite qu'après que le collaborateur ou la collaboratrice a fait l'objet d'une évaluation des prestations au sens de l'article 22 LPers, qui atteste d'une insuffisance sur l'un des critères essentiels figurant sur la feuille d'évaluation.

² A la suite de cette évaluation ou, le cas échéant, à la suite du réexamen de celle-ci, le collaborateur ou la collaboratrice fait l'objet d'un avertissement. Celui-ci peut être donné par le chef ou la cheffe de service ou encore par l'autorité d'engagement. L'avertissement indique clairement où se situent les carences constatées et donne un délai raisonnable pour y remédier. Si des mesures d'accompagnement ou de formation du collaborateur ou de la collaboratrice ont été mises en place à la suite de l'entretien d'évaluation, la lettre d'avertissement en fait mention.

³ Au terme du délai fixé dans la lettre d'avertissement, il est procédé à une nouvelle évaluation. Si celle-ci démontre que les insuffisances constatées persistent, l'autorité d'engagement ouvre la procédure de licenciement.

⁴ L'autorité d'engagement ou la personne désignée conformément à l'article 40 al. 2 LPers entend oralement le collaborateur ou la collaboratrice concerné-e. Elle peut procéder à d'autres opérations en vue de compléter le dossier.

⁵ Après l'entretien oral et, le cas échéant, les autres opérations, l'autorité d'engagement ou la personne désignée par elle impartit un délai au collaborateur ou à la collaboratrice concerné-e pour consulter le dossier et faire ses remarques.

Art. 30 b) Décision

Au terme de la consultation du dossier, l'autorité d'engagement rend sa décision. Celle-ci peut consister :

a) dans une résiliation trois mois d'avance pour la fin d'un mois, conformément à l'article 37 LPers ;

b) dans un transfert au sens de l'article 34 al. 1 let. d LPers ;

- c) dans l'envoi d'un nouvel avertissement ;
- d) dans la renonciation à la prise d'une mesure.

Art. 31 c) Cas particuliers (art. 36 LPers)

¹ Les rapports de service du personnel engagé pour une période limitée prennent fin de plein droit au terme du contrat.

² Lorsque le contrat prévoit la possibilité d'une résiliation avant le terme et que le contrat est prévu pour une durée inférieure à deux ans, les rapports de service peuvent être résiliés librement par l'employeur dans le délai d'une semaine pour la fin d'une semaine durant les trois premiers mois, dans le délai d'un mois pour la fin d'un mois jusqu'au terme de la première année de service et dans le délai de deux mois pour la fin d'un mois l'année suivante.

³ Lorsque le contrat est conclu pour une durée égale ou supérieure à deux ans, le licenciement ordinaire avant le terme n'est possible que si le contrat l'a prévu expressément et selon les articles 29 et 30.

⁴ Les rapports de service du personnel payé à l'heure prennent fin automatiquement au terme fixé dans le contrat. Lorsque, exceptionnellement, le contrat est de durée indéterminée conformément à l'article 1 al. 3 *in fine*, les rapports de service peuvent être résiliés librement dans les termes fixés à l'alinéa 2. Dès la dixième année, le délai est de trois mois d'avance pour la fin d'un mois.

⁵ Les rapports de service du personnel engagé pour une durée indéterminée et classé en classe inférieure peuvent être résiliés librement dans les termes fixés à l'alinéa 2. Reste réservé le cas où le collaborateur ou la collaboratrice a fait l'objet d'une reconnaissance officielle, conformément à l'article 28 al. 4, 2^e phr.

Art. 32 Procédure de renvoi pour de justes motifs (art. 44 LPers)

¹ La procédure de renvoi peut être introduite dès qu'il existe des indices sérieux d'un motif de renvoi.

² Selon la nature du motif supposé et si le lien de confiance avec le collaborateur ou la collaboratrice n'est pas définitivement rompu, l'autorité d'engagement envoie un avertissement au collaborateur ou à la collaboratrice concerné-e, conformément à l'article 29 al. 2. Dans ce cas, la suite de la procédure se déroule conformément à l'article 29 al. 3 à 5.

³ Lorsque le motif supposé est particulièrement grave et de nature à porter atteinte définitivement aux liens de confiance, l'autorité d'engagement procède directement selon l'article 29 al. 4 et 5.

⁴ Lorsque le motif au sens de l'alinéa 3 est d'emblée prouvé (en cas de flagrant délit par exemple) ou qu'il est admis par le collaborateur ou la collaboratrice, l'autorité d'engagement rend la décision de renvoi immédiatement après avoir entendu oralement le collaborateur ou la collaboratrice.

⁵ La décision de renvoi prend effet dès sa réception par le collaborateur ou la collaboratrice.

Art. 33 Suppression de poste (art. 47 LPers)

¹ Est considérée comme suppression de poste :

- a) la suppression totale ou partielle d'un poste garanti dans le contrat d'engagement ;
- b) la modification durable et importante du cahier des charges du titulaire d'un poste garanti dans le contrat d'engagement ;
- c) la suppression d'un poste non garanti lorsque celle-ci survient après sept années de service consécutives accomplies par le ou la titulaire de ce poste ;
- d) la diminution du nombre d'unités d'enseignement d'un enseignant ou d'une enseignante par rapport au nombre d'unités d'enseignement garanti par le contrat ;
- e) la diminution importante du nombre d'unités d'enseignement, non garanti par le contrat d'un enseignant ou d'une enseignante, par rapport à la moyenne du nombre d'unités d'enseignement assumées régulièrement pendant sept années scolaires consécutives.

² Au plus tard lorsque la suppression d'un poste est décidée, l'autorité d'engagement transmet le dossier de la personne concernée à l'entité de gestion et, si nécessaire, au Service du personnel et d'organisation aux fins de circulation, en vue d'un nouvel engagement.

³ Six mois avant la date de suppression effective du poste, si aucun nouvel engagement ne peut déjà, à cette date, être assuré à la personne concernée, les rapports de service sont résiliés conditionnellement.

⁴ La résiliation est précédée d'une audition de la personne concernée par l'entité de gestion ou le chef ou la cheffe de service. La personne concernée peut demander une audition auprès de l'autorité d'engagement. Cette possibilité est signalée à la personne concernée lors de la première audition.

⁵ En cas de suppression partielle de poste, la résiliation ne porte que sur la partie du poste supprimée.

⁶ Les prescriptions particulières applicables au personnel enseignant, notamment en cas d'engagement à temps partiel, sont réservées.

Art. 34 Indemnité de suppression de poste (art. 47 LPers)

a) Contrat de durée indéterminée

¹ L'indemnité de suppression de poste en cas de licenciement est égale à :

- a) une semaine de traitement (treizième salaire compris) lorsqu'au moment de la suppression de son poste le collaborateur ou la collaboratrice est âgé-e de moins de 30 ans ou compte moins de trois années de service ;
- b) au triple du traitement mensuel (treizième salaire compris) lorsqu'au moment de la suppression de son poste le collaborateur ou la collaboratrice est âgé-e de plus de 30 ans mais de moins de 40 ans révolus ;
- c) au quintuple du traitement mensuel (treizième salaire compris) lorsqu'au moment de la suppression de son poste le collaborateur ou la collaboratrice est âgé-e de plus de 40 ans mais de moins de 50 ans révolus ;
- d) au sextuple du traitement mensuel (treizième salaire compris) lorsqu'au moment de la suppression de son poste le collaborateur ou la collaboratrice est âgé-e de plus de 50 ans révolus.

² Le montant prévu à l'alinéa 1 est augmenté d'un traitement mensuel (treizième salaire compris) par quatre années de service accomplies.

³ En cas de transfert en lieu et place du licenciement, le collaborateur ou la collaboratrice a droit à une indemnité calculée en fonction des alinéas 1 et 2, sur la base de la différence entre l'ancien traitement et le nouveau traitement.

⁴ L'article 38 est réservé.

Art. 35 b) Contrat de durée déterminée

¹ Le collaborateur ou la collaboratrice engagé-e pour une période limitée n'a pas droit à l'indemnité de suppression de poste lorsque cette suppression a lieu au terme prévu par le contrat.

² En cas de suppression avant le terme du contrat et si une résiliation anticipée n'a pas été prévue contractuellement, l'indemnité est octroyée conformément à l'article 34 ; elle ne peut toutefois pas dépasser le montant du traitement qu'aurait pu recevoir le collaborateur ou la collaboratrice jusqu'au terme prévu par le contrat.

Art. 36 Incapacité durable de travail (art. 48 LPers)

En cas d'incapacité durable de travail due à une maladie ou à un accident, l'entité de gestion avise le collaborateur ou la collaboratrice de la cessation de plein droit des rapports de service deux mois avant l'écoulement de 365 jours complets ou partiels d'incapacité. L'article 84 est en outre réservé.

Art. 37 Retraite

a) Age minimal et âge limite (art. 50 et 51 LPers)

¹ L'âge minimal de la retraite est fixé à 60 ans.

² L'âge limite de la retraite est fixé à 65 ans.

³ Le Conseil d'Etat peut abaisser jusqu'à 57 ans l'âge limite de la retraite de certaines catégories de personnel en tenant compte, notamment, des éléments suivants :

- a) l'évolution des conditions de retraite dans des branches d'activité similaires régies par une convention collective ;
- b) l'évolution des conditions de travail de la catégorie de personnel concerné et leur influence sur la santé au travail du personnel en âge de retraite.

⁴ La catégorie de personnel soumise à l'abaissement de l'âge limite de la retraite bénéficie de l'octroi d'un pont pré-AVS égal au maximum de la rente AVS. Lorsque l'âge limite est fixé avant 60 ans, l'Etat et la catégorie de personnel concerné participent au financement du rachat de la réduction actuarielle.

⁵ Les dispositions spéciales applicables à certaines catégories de personnel sont en outre réservées.

Art. 38 b) Mise à la retraite (art. 52 à 54 LPers)

¹ La mise à la retraite en cas d'insuffisance (art. 52 LPers) ou en cas de suppression de poste (art. 53 LPers) peut être prononcée lorsque le collaborateur ou la collaboratrice est âgé-e de 57 ans au moins ou a accompli au moins trente-trois ans de service.

² La mise à la retraite peut être partielle, à raison de 50 %, ou totale.

³ L'Etat verse au collaborateur ou à la collaboratrice mis-e à la retraite :

- a) un pont pré-AVS égal au maximum de la rente AVS et calculé selon l'article 39 al. 5 ;
- b) en cas de mise à la retraite avant l'âge de 60 ans, le rachat d'une partie de la réduction actuarielle découlant de la loi sur la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat.

⁴ Les prestations de l'Etat peuvent être réduites ou supprimées quand la mise à la retraite est consécutive à un défaut de comportement.

⁵ En cas de mise à la retraite consécutive à une suppression de poste, les prestations de l'Etat remplacent l'indemnité prévue à l'article 34.

⁶ Dans tous les cas, les prestations de l'Etat sont proratisées en cas de retraite partielle.

Art. 39 c) Encouragement à la retraite (art. 55 LPers)

¹ La mesure d'encouragement à la retraite peut être introduite pour tout le personnel ou pour des catégories spécifiques.

² La mesure consiste dans l'octroi, jusqu'à l'âge donnant droit à l'AVS, d'un pont pré-AVS égal au maximum de la rente AVS.

³ Tous les trois ans, avant le 1^{er} juillet, le Conseil d'Etat décide de l'application de la mesure d'encouragement à la prise volontaire de la retraite. Il tient compte pour rendre cette décision, d'une part, de l'évolution des conditions du travail et de leur influence sur la santé au travail du personnel en âge de retraite et, d'autre part, du maintien de l'autofinancement de la mesure et de la situation du marché du travail.

⁴ Le pont pré-AVS est octroyé aux conditions suivantes :

- a) le collaborateur ou la collaboratrice compte au moins quinze ans d'activité ;
- b) un défaut de comportement ne justifie pas une mise à la retraite en application de l'article 38.

⁵ Le pont pré-AVS est calculé selon le taux d'activité des sept dernières années du collaborateur ou de la collaboratrice. Toutefois, il est tenu compte des quinze dernières années au plus lorsque ce calcul est plus favorable au collaborateur ou à la collaboratrice.

CHAPITRE V

Durée du travail et absences

1. Durée du travail (art. 58 LPers)

Art. 40

¹ La durée du travail est de 42 heures par semaine.

² Sont réservées les dispositions du règlement sur l'horaire, relatives aux modèles de temps de travail, ainsi que les dispositions spéciales relatives à certaines catégories de personnel.

2. Horaire ordinaire

Art. 41 Semaine de cinq jours (art. 58 LPers)

¹ La durée hebdomadaire de travail est répartie sur cinq jours.

² Sont réservées les dispositions spéciales relatives à certaines catégories de personnel.

Art. 42 Congé hebdomadaire (art. 58 LPers)

¹ Les jours de congé hebdomadaire sont le samedi et le dimanche.

² Toutefois, lorsque la fonction du collaborateur ou de la collaboratrice l'exige et que son cahier des charges le prévoit, le congé hebdomadaire peut être fixé sur d'autres jours de la semaine, en principe consécutifs ; ce congé doit néanmoins comprendre le dimanche au moins une fois par mois.

Art. 43 Jours chômés (art. 58 LPers)

a) Définition

¹ Sont des jours chômés au sens du présent règlement :

- a) les jours légalement fériés, soit le Nouvel-An, le Vendredi-Saint, l'Ascension, la Fête-Dieu, l'Assomption, le 1^{er} Août, la Toussaint, l'Immaculée Conception et Noël ;
- b) le 2 janvier, le lundi de Pâques, le lundi de Pentecôte, le 26 décembre et les après-midi du 1^{er} mai et du 24 décembre.

² Lorsque Noël et le Nouvel-An tombent un mardi ou un samedi, le jour précédant ces deux fêtes est chômé.

³ La veille des jours fériés, le travail se termine à 16 heures.

Art. 44 b) Travail durant les jours chômés (art. 58 LPers)

¹ Le collaborateur ou la collaboratrice dont la fonction l'exige et dont le cahier des charges le prévoit peut être tenu-e d'accomplir une partie de son horaire ordinaire de travail durant les jours chômés.

² Le travail accompli durant un jour ou un demi-jour chômé est compensé par un congé de durée équivalente.

Art. 45 Horaire journalier (art. 58 LPers)

a) Horaire libre

¹ Les unités administratives mettent en place des installations électroniques ou mécaniques de contrôle.

² L'horaire de travail comprend un temps de présence obligatoire et un temps de présence déterminé par le collaborateur ou la collaboratrice. Le temps de présence déterminé par le collaborateur ou la collaboratrice peut varier journalièrement (horaire mobile).

³ Dans les unités administratives qui ne disposent pas encore des installations électroniques ou mécaniques de contrôle, le temps de présence déterminé par le collaborateur ou la collaboratrice doit être choisi pour une période prolongée et de manière à faciliter le contrôle (horaire fixe).

⁴ Les modalités de l'horaire mobile et de l'horaire fixe font l'objet d'un règlement particulier.

Art. 46 b) Horaire imposé (art. 58 LPers)

Pour les fonctions qui l'exigent, l'horaire de travail peut être imposé en entier au collaborateur ou à la collaboratrice, à condition que le cahier des charges le prévoie.

Art. 47 Travail de nuit (art. 58 LPers)

¹ Le collaborateur ou la collaboratrice dont la fonction l'exige et dont le cahier des charges le prévoit peut être tenu-e d'accomplir une partie de son horaire ordinaire de travail la nuit.

² Est considéré comme travail de nuit le travail accompli entre 20 heures et 6 heures, l'article 47a al. 2 let. a restant réservé.

³ L'alternance entre travail de nuit et travail de jour est fixée en conformité avec les dispositions de la législation fédérale. Elle entre progressivement en vigueur, jusqu'au 1^{er} janvier 2012 au plus tard.

⁴ Les prescriptions spéciales applicables à certaines catégories de personnel sont réservées.

Art. 47a Compensation du travail de nuit
(art. 58 LPers)

¹ Le travail accompli la nuit est compensé :

a) à raison de 110 % jusqu'à la fin de l'année civile au cours de laquelle le personnel a 49 ans révolus ;

- b) à raison de 115 % dès le début de l'année civile au cours de laquelle le personnel a 50 ans révolus.
- ² Toutefois, la compensation prescrite à l'alinéa 1 est progressivement octroyée, de la manière suivante :
- a) dès le 1^{er} janvier 2010, la compensation est de 110 % entre 23 heures et 6 heures ;
- b) dès le 1^{er} janvier 2013, la compensation est, entre 20 heures et 6 heures, de 110 % jusqu'à la fin de l'année civile au cours de laquelle le personnel a 49 ans révolus et de 115 % dès le début de l'année civile au cours de laquelle le personnel a 50 ans révolus.

Art. 48 Indemnité pour le travail accompli la nuit, le dimanche ou un jour chômé (art. 59 LPers)

¹ Le travail accompli la nuit, le dimanche ou un jour chômé donne droit à des indemnités dont le montant figure en annexe III du présent règlement.

² Les indemnités sont cumulées pour les heures accomplies la nuit précédant un dimanche ou un jour chômé.

3. Heures supplémentaires

Art. 49 Définition (art. 59 LPers)

¹ Sont des heures supplémentaires de travail les heures de travail accomplies sur ordre du supérieur ou de la supérieure ou en accord expresse avec celui-ci ou celle-ci en sus de l'horaire ordinaire de travail.

² Pour les collaborateurs et collaboratrices qui bénéficient d'un horaire libre, le règlement relatif à l'horaire mobile et à l'horaire fixe précise ce qui est considéré comme horaire ordinaire de travail et comme heures supplémentaires.

Art. 50 Limites (art. 59 LPers)

¹ Le collaborateur ou la collaboratrice ne peut être tenu-e d'accomplir plus de cent vingt heures supplémentaires par année civile.

² Le travail supplémentaire ne peut être étendu à la nuit, au dimanche ou à un jour chômé qu'avec le consentement du collaborateur ou de la collaboratrice ou si son cahier des charges le prévoit.

Art. 51 Compensation et rémunération (art. 59 et 91 LPers)

a) En général

¹ La compensation des heures supplémentaires se fait à raison d'une heure de congé pour une heure supplémentaire de travail.

² A défaut de compensation dans les six mois, les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération au taux horaire du traitement mensuel, augmenté d'un quart.

³ Les heures supplémentaires accomplies la nuit, le dimanche ou un jour chômé donnent droit, en outre, à une indemnité dont le montant figure en annexe III.

⁴ Les prescriptions spéciales applicables à certaines catégories de personnel sont réservées.

Art. 52 b) Cadres supérieurs (art. 91 LPers)

¹ La rémunération prévue à l'article 91 al. 2 LPers n'est due aux cadres supérieurs que pour les heures supplémentaires dépassant le seuil minimal de cent heures et se situant en dessous de la limite maximale de trois cents heures. Conformément à l'article 91 al. 2 LPers, le paiement des heures supplémentaires entraîne la remise à zéro du décompte de l'ensemble des heures supplémentaires.

² L'article 51 al. 3 n'est pas applicable.

Art. 53 c) Personnel travaillant à temps partiel

¹ Jusqu'à concurrence de 100 % d'une activité complète, les heures supplémentaires non compensées dans les six mois et accomplies par le personnel travaillant à temps partiel donnent droit à une rémunération au tarif horaire majoré du treizième salaire et du droit aux vacances. Elles sont assurées auprès de la Caisse de prévoyance.

² Au-delà de 100 % d'une activité complète, les heures supplémentaires sont traitées conformément aux articles 50 à 52.

*4. Services spéciaux (art. 59 LPers)***Art. 54** Définition

a) Service de piquet

¹ Lorsque sa fonction l'exige et que son cahier des charges le prévoit, le collaborateur ou la collaboratrice peut être tenu-e d'accomplir, en sus de son horaire ordinaire, un service de piquet.

² Durant celui-ci, il ou elle est disponible pour intervenir en cas de besoin. A cet effet, le collaborateur ou la collaboratrice doit être atteignable et pouvoir rejoindre son lieu de travail sans délai.

Art. 55 b) Service de garde

¹ Lorsque sa fonction l'exige et que son cahier des charges le prévoit, le collaborateur ou la collaboratrice peut être tenu-e d'accomplir, en sus de son horaire ordinaire, un service de garde.

² Durant celui-ci, il ou elle est disponible à son lieu de travail pour intervenir en cas de besoin.

Art. 56 Limites

¹ Le collaborateur ou la collaboratrice ne peut être tenu-e d'accomplir plus de huit jours ou nuits consécutifs de service de piquet.

² Le collaborateur ou la collaboratrice ne peut être tenu-e d'accomplir plus de deux jours ou deux nuits consécutifs de service de garde. Il ou elle ne peut être tenu-e en outre d'accomplir plus d'un week-end par mois de ce service.

³ Exceptionnellement, en cas d'urgence ou de surcroît extraordinaire de travail, il peut être dérogé aux limites prévues aux alinéas 1 et 2.

⁴ Les prescriptions spéciales applicables à certaines catégories de personnel sont réservées.

Art. 57 Indemnité de piquet

¹ Sous réserve de la prise en compte de l'inconvénient lié au service de piquet dans l'évaluation de la fonction par Evalfri, l'accomplissement d'un service de piquet donne droit à une indemnité de piquet dont le montant figure en annexe III du présent règlement.

² L'article 138 est réservé.

Art. 58 Compensation du service de garde et indemnité

¹ L'accomplissement d'un service de garde donne droit à une compensation sous forme d'heures de congé et, sous réserve de la prise en compte de l'inconvénient lié au service de garde dans l'évaluation de la fonction par Evalfri, à des indemnités de garde.

² Le service de garde est compté intégralement dans le temps de travail. Les heures de garde accomplies la nuit sont en outre compensées conformément à l'article 47a.

³ Les montants des indemnités de garde sont fixés dans l'annexe III du présent règlement. Ces indemnités sont cumulées pour les heures de garde accomplies la nuit précédant un dimanche ou un jour chômé.

⁴ Les prescriptions spéciales applicables à certaines catégories de personnel sont réservées.

Art. 59 Intervention

¹ Lorsque le collaborateur ou la collaboratrice est appelé-e à intervenir durant un service de piquet ou un service de garde, la durée d'intervention, y compris le déplacement, compte comme heure supplémentaire de travail.

² La compensation et la rémunération de ces heures d'intervention se font conformément à l'article 51.

5. Vacances (art. 117 LPers)

Art. 60 Durée a) En général

¹ Le collaborateur ou la collaboratrice a droit, chaque année civile, à des vacances payées d'une durée :

- a) de vingt-cinq jours (cinq semaines) jusqu'à l'âge de 49 ans révolus ;
- b) de vingt-huit jours (cinq semaines et trois jours) à partir du début de l'année civile dans laquelle il ou elle a 50 ans révolus ;
- c) de trente jours (six semaines) à partir du début de l'année civile dans laquelle il ou elle a 58 ans révolus.

² Toutefois, la durée prescrite à l'alinéa 1 sera atteinte progressivement de la manière suivante :

- a) dès le 1^{er} janvier 2009, la durée sera de vingt-trois jours de vacances pour le personnel âgé de 20 à 49 ans révolus et de vingt-huit jours dès le début de l'année civile au cours de laquelle le personnel atteint l'âge de 50 ans jusqu'à 59 ans révolus ;
- b) dès le 1^{er} janvier 2011, la durée sera de vingt-cinq jours de vacances pour le personnel âgé de 20 à 49 ans révolus et de trente jours dès le début de l'année civile au cours de laquelle le personnel atteint l'âge de 58 ans révolus.

Art. 61 b) Année incomplète

¹ Lorsqu'un collaborateur ou une collaboratrice entre au service de l'Etat ou le quitte en cours d'année, la durée des vacances est proportionnée à la durée d'activité.

² Elle se calcule selon le barème figurant en annexe I du présent règlement.

Art. 62 c) Modalités

¹ Pour les collaborateurs et les collaboratrices qui se trouvent en vacances, les jours et les après-midi chômés selon l'article 43 ne sont pas comptés comme jours ou demi-journées de vacances.

² Les vacances interrompues plus de trois jours pour cause de maladie ou d'accident attesté par un certificat médical sont suspendues. Le collaborateur ou la collaboratrice en avise immédiatement le chef ou la cheffe de service. Sont réservées les dispositions spéciales applicables au personnel enseignant.

Art. 63 Réduction

¹ La durée des vacances est réduite si, au cours de l'année, le collaborateur ou la collaboratrice a été empêché-e de travailler durant plus de deux mois au total. Dans ce cas, les deux premiers mois d'absence ne sont pas pris en considération pour le calcul de la réduction.

² Toutefois, en cas d'absence due à un accident ou à une maladie professionnels, ou à l'accomplissement de service militaire obligatoire, y compris de service d'avancement effectué en accord avec l'autorité d'engagement, la réduction de la durée des vacances n'a lieu qu'après trois mois. Dans ce cas, les trois premiers mois d'absence ne sont pas pris en considération pour le calcul de la réduction.

³ En cas d'absence due à un congé de maternité, la réduction de la durée des vacances n'a lieu qu'après seize semaines, celles-ci n'étant pas prises en considération pour le calcul de la réduction.

⁴ La réduction de la durée des vacances s'opère proportionnellement à celle des absences, conformément au barème figurant en annexe I du présent règlement. Toutefois, en cas d'absence continue durant douze mois, le collaborateur ou la collaboratrice n'a pas droit à des vacances.

Art. 64 Date

¹ La date des vacances est fixée par le chef ou la cheffe de service, compte tenu des nécessités du service et des désirs du collaborateur ou de la

collaboratrice, en particulier de ceux qui sont motivés par sa situation familiale. Un plan des dates de vacances est établi au début de l'année.

² Les vacances peuvent être fractionnées mais doivent comprendre au moins deux semaines consécutives. En outre, elles peuvent partiellement être prises sous forme d'heures, conformément au règlement sur le temps de travail du personnel de l'Etat.

³ Le collaborateur ou la collaboratrice peut, avec l'autorisation du chef ou de la cheffe de service, reporter à l'année suivante la moitié au plus de ses vacances annuelles. Dans tous les cas, le report ne peut excéder quatre semaines.

⁴ Exceptionnellement, l'autorité d'engagement peut autoriser une année un report au-delà de la moitié des vacances dans des situations d'urgence et de surcroît extraordinaire de travail. Dans ce cas, la partie dépassant la moitié des vacances donne droit à une compensation ou, à défaut, à un remplacement en argent au terme des rapports de service, conformément à l'article 65.

⁵ L'autorisation de report au-delà de la moitié des vacances doit être préalable et donnée par écrit, sur le préavis de l'entité de gestion.

⁶ Les conventions de flexibilisation du temps de travail restent réservées en ce qui concerne l'application des alinéas 3, 4 et 5.

Art. 65 Remplacement en argent

¹ Tant que durent les rapports de service, les vacances ne peuvent être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages.

² Lorsque ces rapports cessent en cours d'année, les vacances qui n'ont pas été prises sont compensées par un supplément de traitement correspondant à la durée de ces vacances ; celles qui ont été prises au-delà de la durée réglementaire donnent lieu à une réduction correspondante de traitement.

6. Congés

Art. 66 Principe

L'interruption du travail pour d'autres motifs que les vacances, la maladie, un accident, une grossesse ou une maternité ou le service militaire nécessite l'octroi d'un congé.

Art. 67 Congés payés de courte durée (art. 118 LPers)

a) Cas ordinaires

¹ Un congé payé est accordé par le chef ou la cheffe de service dans les cas suivants :

- | | |
|--|------------------------|
| a) mariage ou enregistrement du partenariat d'un collaborateur ou d'une collaboratrice | 3 jours |
| b) mariage ou enregistrement du partenariat d'un enfant, du frère, de la sœur, du père ou de la mère du collaborateur ou de la collaboratrice | 1 jour |
| c) ... | |
| d) décès du conjoint, du ou de la partenaire enregistré-e, d'un enfant ou d'une personne faisant ménage commun avec le collaborateur ou la collaboratrice | 5 jours |
| e) décès du père ou de la mère du collaborateur ou de la collaboratrice | 3 jours |
| f) décès du frère ou de la sœur du collaborateur ou de la collaboratrice | 2 jours |
| g) funérailles d'un autre membre de la parenté, d'un ou une collègue de travail ou d'une autre personne avec laquelle le collaborateur ou la collaboratrice a eu d'étroites relations, suivant l'éloignement | ½ à 1 jour |
| h) sur présentation d'un certificat médical attestant de la nécessité de la présence du collaborateur ou de la collaboratrice, maladie d'un enfant du collaborateur ou de la collaboratrice | jusqu'à 5 jours par an |
| i) maladie grave d'un membre du ménage du collaborateur ou de la collaboratrice, manquant subitement de l'assistance nécessaire | jusqu'à 3 jours par an |
| j) déménagement | 1 jour |
| si le changement de domicile est imposé par l'Etat ou s'il est dû à un transfert au sens de l'article 34 al. 1 let. b LPers | 2 jours |
| k) licenciement militaire, suivant l'éloignement | ½ à 1 jour |
| l) participation à des réunions d'associations professionnelles ou d'organisations syndicales | 1 jour par an |

² Le collaborateur ou la collaboratrice qui assume des responsabilités syndicales ou corporatives a droit, pour l'exercice des activités liées à cette

charge, à un congé payé de cinq jours au plus par année, accordé par le chef ou la cheffe de service.

³ Hormis le cas du mariage ou de l'enregistrement du partenariat du collaborateur ou de la collaboratrice, le congé ne peut être pris que lors de l'événement qui le justifie et les jours qui le suivent.

Art. 68 b) Autres cas (art. 118 LPers)

¹ La compétence d'accorder des congés payés de courte durée pour d'autres motifs que ceux qui sont prévus à l'article 67 appartient :

- a) aux chefs ou cheffes de service, pour des congés allant jusqu'à un jour par an, lorsqu'il s'agit d'obligations du collaborateur ou de la collaboratrice ne pouvant d'aucune façon être exécutées en dehors des heures de travail ;
- b) aux entités de gestion, sur le préavis du service concerné, jusqu'à cinq jours ;
- c) aux Directions et aux établissements, sur le préavis de l'entité de gestion, pour les congés payés de six à quinze jours.

² Le Service du personnel et d'organisation peut édicter des directives concernant l'octroi de congés pour des motifs déterminés (par ex. : cours « Jeunesse et Sport »). La compétence d'accorder des congés dans le cadre de telles directives appartient aux chefs et cheffes de service.

Art. 69 Congés payés de longue durée (art. 118 LPers)

¹ La compétence d'octroyer des congés payés d'une durée supérieure à quinze jours appartient aux Directions et établissements, sur le préavis du Service du personnel et d'organisation.

² L'octroi du congé est subordonné à une convention passée entre le collaborateur ou la collaboratrice et la Direction ou l'établissement.

³ La convention mentionne :

- a) un descriptif de la formation ou des tâches que le collaborateur ou la collaboratrice va accomplir pendant le congé payé ;
- b) l'obligation de fournir un rapport périodique sur les activités déployées pendant le congé ;
- c) l'obligation de remboursement en cas de départ du collaborateur ou de la collaboratrice dans un délai déterminé après la fin du congé payé.

⁴ Le règlement sur la formation continue du personnel est réservé.

Art. 70 Congés non payés (art. 120 LPers)

¹ La compétence d'octroyer des congés non payés appartient :

- a) aux chefs ou cheffes de service, pour les congés de moins de dix jours ;
- b) aux entités de gestion, sur le préavis du service concerné, pour les congés de onze à vingt jours ;
- c) aux Directions et établissements, sur le préavis de l'entité de gestion, pour les congés de plus de vingt jours.

² Sauf cas exceptionnel soumis à la décision du Conseil d'Etat, la durée d'un congé non payé ne peut excéder deux ans.

Art. 71 Avis préalable

Le collaborateur ou la collaboratrice qui va interrompre son travail en vertu d'un congé en informe assez tôt son supérieur ou sa supérieure hiérarchique.

*7. Charge publique (art. 119 LPers)***Art. 72** Compétence d'octroi et durée du congé

¹ La compétence d'autoriser un collaborateur ou une collaboratrice à accepter une charge publique et de lui accorder un congé payé pour l'exercice de celle-ci appartient aux Directions et aux établissements, sur le préavis de l'entité de gestion.

² Le Service du personnel et d'organisation dresse une liste des fonctions considérées comme charges publiques et édicte des directives sur la durée des congés payés. Dans tous les cas, elle ne peut dépasser quinze jours par année civile pour l'ensemble des charges assumées par un collaborateur ou une collaboratrice.

Art. 73 Absence supplémentaire

¹ Les jours d'absence dépassant la durée du congé payé doivent être imputés sur les vacances ou doivent faire l'objet d'une demande de congé non payé.

² Ils ne peuvent être imputés sur les vacances que jusqu'à concurrence de la moitié de celles-ci. Reste réservée la diminution du taux d'activité telle qu'elle est prévue par l'article 119 LPers.

Art. 74 Avis préalable

Le collaborateur ou la collaboratrice informe assez tôt son supérieur ou sa supérieure hiérarchique de chaque absence nécessitée par l'exercice de sa charge.

*8. Années de service (art. 47 al. 4 LPers)***Art. 75**

¹ Comptent comme années de service toutes les années durant lesquelles le collaborateur ou la collaboratrice a travaillé pendant six mois au moins et a perçu pour cette activité un traitement mensualisé.

² Toutefois, en cas d'interruption d'activité de plus de deux ans, les années d'activité précédant cette interruption ne comptent pas comme années de service. Les dispositions transitoires sont réservées.

CHAPITRE VI**Protection sociale***1. Maladie ou accident (art. 108 et 109 LPers)***Art. 76** Constatation de la maladie non professionnelle

a) En cas d'absence

¹ Lors d'une absence due à une maladie non professionnelle, le collaborateur ou la collaboratrice fait parvenir, dès le quatrième jour d'absence, un certificat médical au chef ou à la cheffe de service, qui peut le soumettre à l'appréciation du médecin-conseil de l'Etat.

² Lors d'une absence de longue durée, ou en cas d'absences répétées de courte durée, la Direction, l'établissement ou le Service du personnel et d'organisation peuvent en tout temps exiger un certificat médical ou demander que le collaborateur ou la collaboratrice soit examiné-e par le médecin-conseil de l'Etat.

³ Le versement du traitement est suspendu si, malgré un rappel, le certificat médical n'est pas produit ou l'examen demandé pas subi.

Art. 77 b) En cas de difficultés éprouvées dans l'exercice de la fonction

¹ Lorsque le collaborateur ou la collaboratrice paraît éprouver, pour des raisons de santé, des difficultés dans l'exercice de sa fonction, l'autorité

d'engagement peut exiger qu'il ou elle se soumette à un examen médical, dont le résultat est communiqué au médecin-conseil de l'Etat.

² Le médecin-conseil de l'Etat peut, au besoin, faire procéder ou procéder lui-même à un nouvel examen.

³ Le médecin-conseil de l'Etat détermine, si nécessaire, la date à partir de laquelle le collaborateur ou la collaboratrice est considéré-e comme étant en incapacité totale ou partielle de travail au sens de l'ordonnance du 16 septembre 2003 sur la garantie de la rémunération en cas de maladie ou d'accident du personnel de l'Etat.

Art. 78 Prime d'assurance-accidents obligatoire (LAA)

La part de la prime d'assurance LAA due pour les accidents non professionnels est à la charge du personnel. Elle est prélevée directement sur le traitement.

Art. 79 Constatation de l'accident et de la maladie professionnelle

¹ La constatation d'un accident et d'une maladie professionnelle d'un collaborateur ou d'une collaboratrice est régie par les articles 53 à 60 de l'ordonnance fédérale sur l'assurance-accidents (OLAA).

² Le collaborateur ou la collaboratrice fait immédiatement parvenir à son chef ou à sa cheffe de service, au moyen de la formule établie à cet effet, les renseignements exigés par l'article 53 al. 1 OLAA, concernant :

- a) le moment, le lieu, les circonstances et les suites de l'accident ;
- b) le médecin traitant ou l'établissement hospitalier ;
- c) les responsables et les assurances intéressés.

Art. 80 Garantie de la rémunération

Le droit à la rémunération et la gestion des absences pour cause de maladie ou d'accident sont réglés conformément à l'ordonnance du 16 septembre 2003 sur la garantie de la rémunération en cas de maladie ou d'accident du personnel de l'Etat.

2. *Grossesse et maternité (art. 112 à 116 LPers)*

Art. 81 Application des dispositions fédérales

Les dispositions de la législation fédérale sur le travail relatives à la protection de la santé des femmes enceintes et qui allaitent sont applicables, notamment :

- a) l'octroi de pauses de dix minutes toutes les deux heures dès le quatrième mois de la grossesse pour les femmes travaillant essentiellement debout ;
- b) la limitation à quatre heures au plus par jour de travail debout pour les femmes dès le sixième mois de grossesse ;
- c) l'interdiction du travail de nuit durant les huit semaines qui précèdent l'accouchement ;
- d) la possibilité offerte d'un travail de jour aux femmes enceintes qui, durant leur grossesse, ne veulent pas travailler la nuit ou, à défaut, le paiement du traitement à raison de 80 %.

Art. 82 Congé de maternité

a) Personnel engagé pour une durée indéterminée

¹ Sous réserve de l'alinéa 2, le congé de maternité peut être pris en partie avant et en totalité ou en partie après l'accouchement. La part du congé de maternité prise après l'accouchement n'est pas fractionnable.

² La collaboratrice peut prendre jusqu'à deux semaines de son congé payé de maternité avant la date présumée de l'accouchement. Si le solde du congé payé de maternité n'est pas suffisant pour couvrir les seize semaines qui suivent l'accouchement, les semaines non couvertes sont, sur requête de la collaboratrice, considérées comme congé non payé. Dans tous les cas, la collaboratrice ne peut revenir travailler dans les huit semaines qui suivent l'accouchement.

³ En application de l'article 113 al. 2 LPers, la réduction du congé payé durant la première année de service est maintenue si, au terme du congé payé de douze semaines, la collaboratrice prend un congé non payé d'une durée supérieure à six mois.

⁴ Lorsque, en raison de sa grossesse, une collaboratrice ne paraît plus apte à remplir sa fonction, le chef ou la cheffe de service peut, en accord avec l'entité de gestion, l'obliger à prendre jusqu'à six semaines du congé payé de maternité avant la date présumée de l'accouchement. Si la collaboratrice conteste son inaptitude, elle est soumise à un examen du médecin-conseil de l'Etat.

Art. 83 b) Personnel engagé pour une durée déterminée

¹ Le congé de maternité prend fin au plus tard au terme du contrat.

² Lorsque la collaboratrice a été engagée pour une durée inférieure à un an, la durée du congé payé de maternité est de huit semaines. Toutefois, lorsque la collaboratrice était déjà enceinte lors de l'engagement, la durée

du congé payé de maternité est de quatre semaines. L'alinéa 1 reste réservé.

Art. 84 Allaitement

¹ La collaboratrice qui s'absente ponctuellement de son lieu de travail pour allaiter son enfant a droit à un congé payé égal à 50 % de l'absence due à l'allaitement mais d'une heure au plus par période d'allaitement.

² L'horaire de la collaboratrice est aménagé de manière à limiter au maximum les absences pendant le temps de travail (horaire imposé), et la collaboratrice ne peut comptabiliser le temps d'absence que s'il est compris dans l'horaire imposé.

³ La collaboratrice qui allaite dans des locaux mis à sa disposition par l'Etat au lieu de travail ou à proximité de celui-ci peut comptabiliser comme temps de travail tout le temps consacré à l'allaitement pendant le temps bloqué.

Art. 85 Résiliation des rapports de service au terme du congé de maternité

¹ Lorsqu'une collaboratrice enceinte résilie ses rapports de service pour la date de l'accouchement, les effets de la résiliation sont reportés à la fin de la période de congé payé prévue par l'article 113 LPers.

² Lorsqu'une collaboratrice désire diminuer son taux d'activité après son congé de maternité, elle en fait la demande avant le début de son congé. Si la requête est agréée, le contrat est modifié par un avenant fixant le nouveau taux d'activité. Si la requête est refusée, pour des motifs liés au fonctionnement du service, soit la collaboratrice reprend son activité au taux d'activité initialement prévu, soit elle démissionne. Dans tous les cas, la collaboratrice n'a pas un droit à une modification de son taux d'activité.

Art. 86 Cotisation à la Caisse de prévoyance

Durant une absence non payée due à la grossesse ou à la maternité, et jusqu'au terme des seize semaines qui suivent l'accouchement, la cotisation d'employeur due à la Caisse de prévoyance continue d'être payée par l'Etat.

2a. *Congé de paternité (art. 114a LPers)*

Art. 86a Congé de paternité

¹ Sur présentation de l'acte de naissance ou d'une pièce officielle, le collaborateur a droit à un congé payé de paternité de cinq jours ouvrables.

² Le congé peut être pris en une fois ou fractionné. Il doit être pris au plus tard dans l'année qui suit la naissance. L'article 71 est applicable.

3. *Service militaire, service civil ou de protection civile (art. 111 LPers)*

Art. 87 Durée du droit au traitement

La durée du droit au traitement prévue à l'article 111 al. 1 LPers se calcule par année civile. Toutefois, lorsque, en accord avec le chef ou la cheffe de service, le collaborateur ou la collaboratrice cumule sur un an deux cours obligatoires, la durée du droit au traitement entier peut être prolongée sur deux mois au plus. Si le collaborateur ou la collaboratrice quitte l'Etat l'année suivante, il ou elle est alors tenu-e de rembourser *pro rata temporis* la part de traitement versée en trop.

Art. 88 Avis préalable

Le collaborateur ou la collaboratrice qui doit interrompre son travail pour cause de service militaire, de service civil ou de protection civile en informe assez tôt son supérieur ou sa supérieure hiérarchique.

CHAPITRE VII

Systeme salarial

1. *Echelles et barèmes particuliers*

Art. 89 Structure des échelles (art. 80 LPers)

¹ L'échelle générale est composée de 36 classes de traitement.

² Le nombre de classes composant l'échelle spéciale est déterminé en fonction de la classification des fonctions concernées.

³ Chaque classe des échelles est divisée en 20 paliers. Les paliers peuvent être subdivisés en demi-paliers.

Art. 90 Publication (art. 79 LPers)

¹ Le Conseil d'Etat fixe l'échelle générale et l'échelle spéciale des traitements par voie d'ordonnance.

² Il fixe les barèmes particuliers dans les réglementations spécifiques aux catégories de personnel concernées.

Art. 91 Adaptation au renchérissement (art. 81 LPers)

¹ Le Conseil d'Etat rend chaque année une décision relative à l'adaptation des échelles et des barèmes particuliers au renchérissement.

² Pour calculer le renchérissement, le Conseil d'Etat se fonde sur l'indice suisse des prix à la consommation du mois de novembre.

³ La première fois avec effet au 1^{er} janvier 2007, le Conseil d'Etat procède obligatoirement à une adaptation des échelles et des barèmes particuliers, conformément à l'article 81 al. 3 LPers. L'adaptation porte au plus sur la différence entre l'indice suisse des prix à la consommation de novembre 2006 et l'indice effectivement appliqué aux échelles à cette date.

Art. 92 Adaptation à l'évolution des salaires réels (art. 81 LPers)

a) En général

¹ Le Conseil d'Etat rend chaque année une décision relative à l'adaptation des échelles et des barèmes particuliers à l'évolution des salaires réels.

² Pour établir l'évolution servant de référence, l'Etat se réfère aux statistiques fédérales des salaires fournies par l'Office fédéral de la statistique, notamment par son Service de centralisation des statistiques de l'assurance-accidents. L'Etat participe en outre à des enquêtes salariales. Sur ces bases, et après consultation du personnel, le Conseil d'Etat détermine le taux servant de référence (taux de référence de l'évolution des salaires réels).

³ L'évolution des traitements du personnel de l'Etat est établie sur la base de la différence de la masse salariale d'une année à l'autre, à effectif et renchérissement constants (taux d'évolution des traitements réels du personnel de l'Etat). Toutefois, les revalorisations consécutives à Evalfri, les primes individuelles et d'équipe ainsi que les avancements et promotions ne sont pas pris en compte dans le calcul.

⁴ La première fois en 2006 avec effet au 1^{er} janvier 2007, le Conseil d'Etat est tenu de procéder à une adaptation des échelles et des barèmes particuliers, conformément à l'article 81 al. 4 LPers. L'adaptation porte au plus sur la différence entre la référence établie selon l'alinéa 2 (taux de référence de l'évolution des salaires réels) et l'évolution des traitements

réels établie selon l'alinéa 3 (taux d'évolution des traitements réels du personnel de l'Etat).

Art. 93 b) Augmentation du maximum des classes (art. 81 et 137 al. 2 LPers)

¹ Chaque année depuis le 1^{er} janvier 2004 et jusqu'au 1^{er} janvier 2013, les traitements annuels maximaux classés dans les échelles de traitement sont augmentés de 300 francs, treizième salaire et renchérissement compris.

² Cette augmentation est prise en compte lors de l'établissement du taux de l'évolution des traitements du personnel de l'Etat, selon l'article 92 al. 3.

2. Définitions

Art. 94 Traitement de référence

Le traitement de référence correspond au traitement à l'indice 100 (mai 2000) des prix à la consommation. Les adaptations à l'évolution des salaires réels sont intégrées dans le traitement de référence.

Art. 95 Traitement de base

Le traitement de base est égal au traitement de référence adapté au renchérissement.

3. Treizième salaire (art. 83 LPers)

Art. 96

Le treizième salaire est versé chaque année à raison de 50 % en juin et de 50 % en décembre.

4. Prestation liée au marché du travail

Art. 97 Octroi individuel (art. 84 LPers)
a) Principe

La prestation liée au marché du travail peut être individuellement octroyée lorsque les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- a) les règles ordinaires applicables en matière de rémunération ne permettent pas d'engager ou de conserver le collaborateur ou la collaboratrice ;

- b) le collaborateur ou la collaboratrice possède des compétences particulières qui sont nécessaires à l'accomplissement des tâches qui lui seront ou sont confiées.

Art. 98 b) Octroi sous forme de paliers avancés (art. 84 et 88 al. 2 LPers)

¹ Sur décision de l'autorité d'engagement prise en accord avec le Service du personnel et d'organisation, la prestation peut consister dans l'octroi d'un certain nombre de paliers avancés, au plus jusqu'au niveau du dernier palier de la classe attribuée à la fonction.

² Le contrat spécifie le nombre de paliers correspondant à la prestation. Il peut prévoir un traitement fixe sans augmentation de paliers, pour une durée déterminée.

³ Les décisions prises en application des alinéas 1 et 2 font l'objet d'un rapport d'information périodique adressé au Conseil d'Etat par le Service du personnel et d'organisation qui joint également son préavis.

Art. 99 c) Octroi sous forme de supplément de traitement (art. 84 LPers)

¹ La prestation peut consister dans l'octroi d'un supplément de traitement égal au plus à 20 % du traitement de base maximal prévu pour la fonction, treizième salaire compris.

² Le Conseil d'Etat décide de l'octroi et du montant de la prestation, sur la proposition de l'autorité d'engagement munie du préavis du Service du personnel et d'organisation.

³ Le maintien, la réduction ou la suppression de la prestation fait l'objet d'un rapport périodique adressé au Conseil d'Etat par l'autorité d'engagement. Le Service du personnel et d'organisation donne son préavis.

Art. 100 Octroi à une catégorie de personnel (art. 84 LPers)

¹ La prestation liée au marché du travail peut être octroyée à un ensemble de collaborateurs et collaboratrices exerçant la même fonction lorsque les règles ordinaires applicables en matière de rémunération et la classification des fonctions ne permettent pas d'engager ou de conserver les collaborateurs et collaboratrices appartenant à la catégorie de personnel concernée.

² Le Conseil d'Etat décide de l'octroi et du montant de la prestation sur le préavis du Service du personnel et d'organisation.

³ A la suite d'une analyse du marché du travail et sur la base d'enquêtes salariales, le Service du personnel et d'organisation propose périodiquement au Conseil d'Etat le maintien, la réduction ou la suppression de la prestation.

Art. 101 Disposition commune (art. 84 LPers)

¹ La prestation est soumise au renchérissement ainsi qu'aux cotisations légales aux assurances sociales, notamment à la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat, jusqu'à concurrence des maxima légaux.

² A moins qu'elle ne consiste dans l'octroi de paliers avancés conformément à l'article 98, la prestation liée au marché du travail n'est pas prise en compte pour le paiement des heures supplémentaires.

5. Paiement à l'heure effective

Art. 102

¹ Sous réserve de dispositions spéciales applicables à une catégorie de personnel, le tarif horaire correspond au traitement de base mensuel, divisé par 182.

² 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 pour le personnel administratif à 4 % du tarif horaire et pour le personnel enseignant à 2 %.

6. Augmentation annuelle

Art. 103 Montant et date d'octroi (art. 88 LPers)

¹ L'augmentation annuelle déterminante pour les traitements classés dans les échelles de traitements est égale à la valeur d'un palier.

² L'augmentation annuelle est octroyée chaque année, au début de l'année civile. Toutefois, la première augmentation annuelle est octroyée au terme de la période probatoire, à moins que le contrat d'engagement n'ait prévu une autre date.

³ L'augmentation annuelle déterminante pour les traitements fixés dans les barèmes particuliers, ainsi que la date d'octroi, est réglée dans les dispositions spécifiques aux catégories de personnel concernées.

Art. 104 Octroi d'une augmentation extraordinaire (art. 88 LPers)

L'autorité d'engagement peut octroyer au début de l'année civile une augmentation annuelle dépassant la valeur d'un palier mais au plus de deux paliers au collaborateur ou à la collaboratrice dont l'évaluation des prestations se situe au degré le plus élevé d'appréciation.

Art. 105 Refus ou report en cas d'insuffisance des prestations (art. 89 LPers)

¹ Le refus ou le report de l'augmentation annuelle ne peut être décidé qu'à la suite d'une évaluation des prestations. Celle-ci doit démontrer une insuffisance par rapport aux exigences du poste.

² En cas d'insuffisance partielle liée aux aptitudes, l'augmentation annuelle est partielle et correspond à un demi-palier. La seconde partie du palier peut être octroyée avec effet au 1^{er} juillet si une nouvelle évaluation démontre que les prestations se sont améliorées et correspondent totalement aux exigences du poste.

³ Reste réservée l'éventuelle procédure de résiliation des rapports de service prévue aux articles 26 et 27.

Art. 106 Non-octroi pour d'autres motifs (art. 88 et 89 LPers)

¹ L'augmentation annuelle n'est pas octroyée dans les cas suivants :

- a) le traitement est fixé en classe inférieure, sous réserve de l'alinéa 2 ;
- b) le collaborateur ou la collaboratrice est encore en période probatoire ;
- c) les absences au cours de l'année précédente, à l'exclusion de celles qui sont dues aux vacances, à la maladie ou à l'accident professionnels ou encore au congé de maternité, ont dépassé six mois ;
- d) le contrat prévoit un traitement fixe en raison d'un engagement temporaire d'une durée inférieure à deux ans ;
- e) le contrat a été négocié sur la base d'un traitement fixe pendant une durée déterminée, pour des raisons liées au marché du travail.

² Lorsque le traitement reste fixé durablement en classe inférieure, le droit à l'augmentation annuelle peut être octroyé, sur décision de l'autorité d'engagement.

³ Les conditions contractuelles relatives au droit et à la périodicité de l'augmentation annuelle des collaborateurs et des collaboratrices dont le traitement est classé dans l'échelle spéciale sont réservées.

7. Promotion et changement de poste

Art. 107 Promotion sans changement de fonction

¹ Constitue une promotion sans changement de fonction le passage d'une classe de traitement à une autre sans changement de la fonction de référence, conformément au tableau de classification des fonctions arrêté par le Conseil d'Etat.

² La promotion est décidée par l'autorité d'engagement, en accord avec le Service du personnel et d'organisation, dans le cadre budgétaire prévu et aux conditions alternatives suivantes :

- a) en cas de modification des exigences liées au poste de travail ;
- b) pour des motifs liés à la formation ou à l'expérience accrue du collaborateur ou de la collaboratrice.

³ Dans tous les cas, la promotion n'a lieu que lorsqu'une évaluation formelle des prestations a démontré que le collaborateur ou la collaboratrice répond pleinement aux exigences du poste.

⁴ Le nouveau traitement est au moins égal à l'ancien traitement majoré de la valeur d'un palier de la nouvelle classe.

Art. 108 Promotion avec changement de fonction

¹ Constitue une promotion avec changement de fonction le transfert à un poste correspondant à une fonction de référence hiérarchiquement supérieure à celle qui était exercée précédemment.

² La promotion est décidée par l'autorité d'engagement, en accord avec le Service du personnel et d'organisation, dans le cadre budgétaire prévu et aux conditions alternatives suivantes :

- a) en cas de repourvue d'un poste vacant ;
- b) en cas de modification de la définition du poste de travail entraînant le rattachement de celui-ci à une nouvelle fonction de référence.

³ Dans tous les cas, la promotion n'a lieu qu'après une évaluation formelle des prestations démontrant que le collaborateur ou la collaboratrice dépasse sur tous les points les exigences minimales prévues pour le poste occupé avant la décision de promotion.

⁴ Le nouveau traitement est fixé conformément à l'article 87 LPers. Il est au moins égal à l'ancien traitement majoré de la valeur d'un palier de la nouvelle classe.

⁵ Sont réservés les cas soumis aux articles 34 et 35 LPers.

Art. 109 Changement de poste

¹ Constitue un changement de poste le transfert à un nouveau poste à la suite de :

- a) l'occupation d'un autre poste correspondant à la même fonction de référence ;
- b) l'occupation d'une fonction de référence qui n'est hiérarchiquement pas supérieure à celle qui était précédemment exercée.

² Le nouveau traitement est fixé conformément à l'article 87 LPers. L'ancien traitement n'est pas garanti.

³ Sont réservés les cas soumis aux articles 34 et 35 LPers.

8. Allocation d'employeur pour enfant (art. 96 LPers)**Art. 110** Montant

¹ Le montant de l'allocation est de :

- a) 150 francs pour chacun des deux premiers enfants ;
- b) 75 francs pour le troisième enfant et chacun des suivants.

² L'allocation est versée en proportion du taux d'activité du collaborateur ou de la collaboratrice. L'article 112 est réservé.

Art. 111 Naissance et extinction

¹ L'allocation n'est due que pour autant qu'un traitement mensualisé soit dû.

² L'allocation est versée dès et y compris le mois au cours duquel les conditions de l'article 96 LPers se réalisent et jusqu'à la fin du mois au cours duquel ces conditions cessent d'exister.

³ Le droit à l'allocation doit être invoqué par le collaborateur ou la collaboratrice. Il n'est pas octroyé avec un effet rétroactif de plus de deux ans lorsque le collaborateur ou la collaboratrice a négligé de faire valoir son droit en temps utile.

Art. 112 Répartition de l'allocation

¹ Lorsque deux personnes peuvent prétendre à l'octroi d'une allocation pour le même enfant, l'allocation est versée à celle des deux qui travaille à temps complet. Lorsqu'elles travaillent toutes deux à temps complet, chacune reçoit la moitié de l'allocation.

² Lorsque les deux personnes travaillent à temps partiel, elle est versée en proportion du taux d'activité de chacune, mais ne peut dépasser au total une allocation complète ; le cas échéant, le montant versé est réduit proportionnellement.

³ Lorsque l'une des personnes travaille au service de l'Etat et l'autre au service d'une institution subventionnée, l'allocation versée par l'Etat est fixée en proportion du taux d'activité au service de l'Etat. L'allocation versée par l'institution subventionnée est fixée en complément de celle de l'Etat, jusqu'à concurrence d'une allocation complète, en proportion du taux d'activité au service de l'institution subventionnée.

9. Gratification d'ancienneté (art. 98 LPers)

Art. 113 Valeur et forme

¹ La gratification d'ancienneté correspond à la valeur d'un traitement mensuel ou à la valeur d'un mois de congé payé (vingt jours ouvrables). Elle 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.

² La personne bénéficiaire peut choisir de combiner un versement en argent et un congé payé. Elle peut se déterminer en faveur d'une répartition de $\frac{1}{4}$ et $\frac{3}{4}$, $\frac{1}{2}$ et $\frac{1}{2}$ ou $\frac{3}{4}$ et $\frac{1}{4}$.

³ La personne bénéficiaire informe l'autorité d'engagement de la forme qu'elle a choisie, au plus tard deux mois avant l'échéance du droit.

Art. 114 Versement en argent

Sur la base des indications de l'autorité d'engagement à l'entité de gestion responsable du versement des salaires, la gratification d'ancienneté est payée le mois de l'échéance du droit. A défaut d'indications, la gratification d'ancienneté est versée intégralement en argent.

Art. 115 Modalités de la prise du congé payé

¹ Le congé payé peut être pris en une fois ou fractionné. La date de la prise de congé est fixée en fonction des besoins du service par le chef ou la cheffe de service, sur la proposition du collaborateur ou de la collaboratrice.

² Le collaborateur ou la collaboratrice peut prendre tout ou partie du congé payé juste avant la retraite.

³ En cas de cessation d'activité, les congés échus et non pris sont payés sur la base du dernier traitement mensuel, en proportion de celui-ci.

Art. 116 Report de la gratification

Lorsque le collaborateur ou la collaboratrice ne répond pas pleinement aux exigences du poste, l'autorité d'engagement peut, sur la base d'une évaluation des prestations, reporter d'une année l'octroi de la gratification d'ancienneté. L'octroi de la gratification l'année suivante est subordonné à une nouvelle évaluation des prestations qui démontre que le collaborateur ou la collaboratrice répond pleinement aux exigences du poste. Les articles 26 et 27 sont en outre réservés.

CHAPITRE VIII

Indemnités diverses

1. Indemnité de remplacement (art. 99 LPers)

Art. 117

¹ L'indemnité de remplacement n'est due que pour les remplacements d'une durée minimale de trois mois.

² L'indemnité correspond à la moitié de la différence entre le traitement auquel le collaborateur ou la collaboratrice aurait pu prétendre à la suite d'une promotion dans cette fonction selon l'article 108 et le traitement qu'il ou elle touche dans sa fonction d'origine. Elle est au moins égale à la valeur d'un palier.

³ L'octroi de l'indemnité est décidé par l'autorité d'engagement, sur le préavis du Service du personnel et d'organisation.

2. Indemnité de déménagement (art. 102 LPers)

Art. 118

¹ L'indemnité de déménagement comprend les frais de transport et d'installation.

² Les frais de transport sont à la charge de l'Etat.

³ Les frais d'installation sont indemnisés par le versement d'un montant qui figure dans l'annexe III du présent règlement.

3. Indemnité de déplacement (art. 101 LPers)

A. Conditions générales

Art. 119 Droit à l'indemnité

¹ Donne droit à l'indemnité tout déplacement de service effectué par le collaborateur ou la collaboratrice sur ordre du supérieur ou de la supérieure compétent-e.

² La compétence d'ordonner un déplacement de service appartient :

- a) au chef ou à la cheffe de service, pour les déplacements en Suisse ;
- b) à la Direction ou à l'établissement, pour les déplacements à l'étranger.

Art. 120 Frais indemnisés

¹ Les frais de déplacement doivent être limités au nécessaire.

² Ne sont indemnisés que les frais effectivement supportés par le collaborateur ou la collaboratrice.

³ L'octroi de l'indemnité peut toujours être subordonné à la production de pièces justificatives.

Art. 121 Décompte et versement

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 ou la collaboratrice au chef ou à la cheffe de service. Celui-ci ou celle-ci le vérifie et en atteste la justification en le signant avant de le transmettre à l'entité de gestion concernée.

B. Indemnité de transport

Art. 122 Principe

¹ L'utilisation d'un moyen de transport public ou d'un véhicule privé pour un déplacement de service donne droit à une indemnité de transport.

² L'utilisation d'un véhicule privé doit avoir fait l'objet d'une autorisation ; à défaut, elle n'est indemnisée que jusqu'à concurrence du prix de l'utilisation des moyens de transport public.

³ Les frais de transport du domicile au lieu de travail ne sont pas remboursés, même si le parcours est interrompu pour raison de service.

⁴ Le collaborateur ou la collaboratrice au bénéfice d'une autorisation d'utiliser un véhicule privé peut être tenu-e de transporter gratuitement d'autres collaborateurs ou collaboratrices, des tiers et du matériel.

Art. 123 Utilisation d'un véhicule privé

a) Conditions générales

¹ L'utilisation d'un véhicule privé peut être autorisée, d'une manière générale ou de cas en cas, lorsque :

- a) une économie notable de temps ou de frais peut être réalisée ;
- b) le lieu de destination ne peut être atteint par des moyens de transport public.

² La compétence d'autoriser l'utilisation d'un véhicule privé appartient au chef ou à la cheffe de service pour l'autorisation accordée de cas en cas. Elle appartient à la Direction ou à l'établissement pour l'autorisation accordée d'une manière générale.

Art. 124 b) Autorisation générale

¹ L'autorisation générale est octroyée au collaborateur ou à la collaboratrice dont la fonction exige des déplacements fréquents.

² Le collaborateur ou la collaboratrice doit être au bénéfice d'une assurance responsabilité civile à garantie illimitée et d'une assurance casco partielle couvrant vol, incendie et bris de glace.

³ Le collaborateur ou la collaboratrice doit au surplus s'engager à conduire son véhicule lui-même lors de tout déplacement de service.

⁴ L'autorisation générale est valable tant que l'exige la fonction.

Art. 125 Montant de l'indemnité

a) Transports publics

¹ Le collaborateur ou la collaboratrice qui effectue un déplacement de service par des moyens de transport public a droit au remboursement de son billet.

² Lorsqu'il ou elle se déplace en train, il ou elle a droit au remboursement du prix du billet en deuxième classe. Toutefois, ont droit au remboursement du prix du billet en première classe :

- a) les cadres supérieurs ;
- b) le collaborateur ou la collaboratrice qui doit accompagner une personne voyageant dans cette classe.

³ Lorsqu'il est à prévoir que les frais d'un abonnement demi-tarif CFF seront rentabilisés par des déplacements fréquents au moyen des transports publics, le collaborateur ou la collaboratrice qui a acquis un abonnement demi-tarif facture le prix entier de chaque voyage jusqu'à ce que les frais d'abonnement soient couverts. Un décompte est établi.

Art. 126 b) Véhicules privés

¹ Le collaborateur ou la collaboratrice au bénéfice d'une autorisation d'utiliser son véhicule pour un déplacement de service touche une indemnité kilométrique calculée selon le barème figurant en annexe II du présent règlement.

² L'indemnité kilométrique prévue à l'alinéa 1 peut être remplacée par une indemnité forfaitaire pour les collaborateurs ou collaboratrices effectuant des déplacements réguliers couvrant en principe plus de 10 000 kilomètres par année, en raison de la nature de leur activité.

³ L'indemnité forfaitaire est octroyée par l'autorité d'engagement, sur le préavis du Service du personnel et d'organisation. Elle est calculée de manière à couvrir une moyenne des frais fixes sur l'année et est payée mensuellement. Les frais variables sont payés selon le nombre de kilomètres accomplis, conformément à l'annexe II du règlement.

⁴ Le contrat d'engagement fixe les conditions d'assurance et les conditions de remboursement de l'indemnité forfaitaire en cas de démission ou d'absence de longue durée.

Art. 127 c) Déplacements dommageables

La Direction ou l'établissement concerné règle, en accord avec le Service du personnel et d'organisation, l'octroi d'une indemnité supplémentaire au collaborateur ou à la collaboratrice qui utilise régulièrement son véhicule pour des transports de matériel ou sur des chemins difficiles.

C. Indemnité de subsistance et de logement

Art. 128 Droit à l'indemnité

¹ Donne droit à l'indemnité de subsistance et de logement tout déplacement de service qui empêche le collaborateur ou la collaboratrice de prendre ses repas ou de loger au lieu habituel.

² Est considéré comme un empêchement de prendre son repas à son domicile le déplacement d'une durée minimale de quatre heures, couvrant entièrement au moins l'une des plages horaires suivantes :

- a) de 6 heures à 9 heures ;
- b) de 11 h 30 à 14 heures ;
- c) de 18 h 30 à 21 heures.

Art. 129 Montant de l'indemnité

¹ L'indemnité de subsistance est constituée de montants forfaitaires qui figurent en annexe III du présent règlement.

² Si l'indemnité forfaitaire ne suffit pas à couvrir les frais effectifs pour des motifs justifiés reconnus par la Direction ou l'établissement, un montant complémentaire peut être alloué.

³ Si en revanche, en raison de déplacements réguliers ou de longue durée, le collaborateur ou la collaboratrice peut bénéficier de prix réduits, l'indemnité forfaitaire est réduite en conséquence.

⁴ L'indemnité de logement correspond au montant effectivement payé par le collaborateur ou la collaboratrice, dans des limites raisonnables, pour les nuitées passées lors d'un déplacement de service.

3a. Indemnités de repas et de collation au lieu de travail

Art. 129a Indemnité durant le travail de jour

¹ Lorsque le collaborateur ou la collaboratrice ne peut rentrer à son domicile pour y prendre son repas en raison d'un lieu de travail mobile (p. ex. chantier), il ou elle a droit à une indemnité de repas dont le montant est fixé dans l'annexe III du présent règlement.

² La pause minimale de trois quarts d'heure, destinée à la consommation du repas, ne compte pas comme temps de travail.

Art. 129b Indemnités durant le travail de nuit

¹ Le personnel tenu de travailler entre 20 et 6 heures a droit à des indemnités pour une collation ou un repas, dont les montants sont fixés dans l'annexe III du présent règlement.

² L'indemnité de collation est octroyée à la condition que le collaborateur ou la collaboratrice ait travaillé durant au minimum trois heures consécutives et durant moins de sept heures entre 20 et 6 heures.

³ L'indemnité de repas est octroyée à la condition que le collaborateur ou la collaboratrice ait travaillé durant sept heures au minimum entre 20 et 6 heures.

⁴ Les indemnités de collation et de repas ne sont pas cumulables.

⁵ Lorsque le service ou l'établissement fournit des prestations en nature couvrant adéquatement les besoins du personnel travaillant la nuit, les indemnités de collation et de repas soit sont remplacées par ces prestations, soit correspondent au plus au prix d'acquisition de celles-ci.

⁶ Le temps passé à consommer la collation ou le repas compte comme temps de travail.

4. Indemnité en cas de dommage (art. 101 LPers)

Art. 130 Dégâts causés au véhicule du collaborateur ou de la collaboratrice

¹ En cas d'accident d'un collaborateur ou d'une collaboratrice survenu lors de l'utilisation autorisée d'un véhicule privé pour les besoins de service, l'Etat prend à sa charge, après déduction d'une franchise de 200 francs, tout ou partie du dommage subi par le collaborateur ou la collaboratrice en raison des dégâts causés à son véhicule.

² Toutefois, en l'absence de faute, la prise en charge n'est pas réduite du montant de la franchise. En revanche, en cas de faute grave, la participation de l'Etat est exclue.

³ L'application de la présente disposition relève de la Direction ou de l'établissement concerné, en accord avec le Service du personnel et d'organisation.

Art. 131 Dégâts causés aux effets personnels du collaborateur ou de la collaboratrice

¹ Lorsqu'un collaborateur ou une collaboratrice a subi, dans l'exercice de ses fonctions, des dégâts à ses vêtements ou à d'autres effets personnels, l'Etat peut prendre à sa charge tout ou partie du dommage.

² Toutefois, toute participation de l'Etat est exclue en cas de négligence grave du collaborateur ou de la collaboratrice.

³ La Direction ou l'établissement concerné décide de l'application de la présente disposition, en accord avec le Service du personnel et d'organisation.

5. *Adaptation des indemnités*

Art. 132

¹ Les montants des indemnités prévues aux articles 48, 51, 57, 58 et 136 à 138 du présent règlement sont adaptés tous les deux ans à l'évolution de l'indice des prix à la consommation, pour autant que cet indice ait subi une modification d'au moins 10 %. Toutefois, après consultation du personnel au sens de l'article 123 LPers, il peut être décidé de ne compenser que partiellement le renchérissement, compte tenu de la situation économique et de l'état des finances cantonales.

² Les montants prévus aux articles 118 et 129 sont adaptés tous les trois ans depuis le 1^{er} janvier 2000, sur la base d'études de marché dans les domaines concernés, après consultation du personnel au sens de l'article 123 LPers. L'adaptation des montants prévus aux articles 129a et 129b a lieu, selon les modalités précitées, tous les trois ans depuis le 1^{er} janvier 2007.

³ Le montant de l'indemnité kilométrique (art. 126) correspond au coût moyen d'utilisation d'un véhicule automobile d'une cylindrée de 1600 cm³ au 1^{er} janvier 2000. Il est adapté régulièrement à l'évolution de ce coût.

6. *Logement de service*

Art. 133

¹ Le loyer du logement de service que le collaborateur ou la collaboratrice est tenu-e d'occuper est fixé par le Service des bâtiments, conformément au prix du marché et compte tenu d'éventuels avantages ou inconvénients de service.

² Il est adapté tous les deux ans à l'évolution du prix du marché.

7. *Prestation en cas de décès consécutif à un accident professionnel ou à une maladie professionnelle*

Art. 134

L'Etat prend en charge les frais d'inhumation du collaborateur ou de la collaboratrice victime d'un accident professionnel ou d'une maladie professionnelle.

CHAPITRE IX**Dispositions particulières relatives à certaines catégories de personnel****Art. 135** Champ d'application

Le présent chapitre ne concerne que les catégories de personnel pour lesquelles des réglementations spéciales n'ont pas été adoptées.

Art. 136 Agents et agentes de détention des prisons

Les agents et agentes de détention au service de la Prison centrale le 1^{er} janvier 1992 reçoivent une indemnité de service forfaitaire mensuelle dont le montant est fixé dans l'annexe III du présent règlement. Les indemnités ponctuelles prévues à l'article 48 pour le travail accompli, dans le cadre de l'horaire ordinaire, la nuit, le dimanche ou un jour chômé ne sont versées à ces agents et agentes de détention que pour le montant dépassant l'indemnité forfaitaire mensuelle.

Art. 137 Gardes-faune

¹ En lieu et place des indemnités prévues par les articles 48, 57 et 58, les gardes-faune touchent une indemnité forfaitaire mensuelle dont le montant est fixé dans l'annexe III du présent règlement.

² ...

³ ...

Art. 138 Personnel soignant et médico-technique

La Direction ou l'établissement auquel est rattachée une catégorie de personnel soignant peut octroyer à celle-ci une heure de congé pour cinq heures de piquet en lieu et place de l'indemnité de piquet prévue à l'article 57.

Art. 139 Personnel agricole

La Direction ou l'établissement auquel est rattachée une catégorie de personnel agricole peut fixer la durée du travail de cette catégorie jusqu'à concurrence de celle qui est prévue par le contrat type de travail pour l'agriculture du canton de Fribourg.

Art. 140 Personnel cantonnier et ouvrier rattaché à l'entretien des routes
a) Horaire et heures supplémentaires

¹ L'horaire, les services spéciaux ainsi que les indemnités concernant le personnel cantonnier et ouvrier sont réglés par les règlements de service du personnel d'entretien des routes nationales et des routes cantonales.

² Le personnel cantonnier et ouvrier peut être tenu d'accomplir jusqu'à cinquante heures supplémentaires de travail par mois, mais pas plus de deux cent vingt heures supplémentaires par année.

³ En cas de circonstances extraordinaires (service hivernal, éboulement de rochers, glissements de terrain, etc.), les collaborateurs et collaboratrices peuvent être tenus, exceptionnellement, d'accomplir des heures supplémentaires au-delà des maxima prévus à l'alinéa 2.

⁴ La compensation des heures supplémentaires accomplies dans les circonstances extraordinaires prévues à l'alinéa 3 se fait à raison d'une heure et demie de congé pour une heure de travail.

⁵ Les heures supplémentaires visées à l'alinéa 3 qui n'ont pas pu être compensées sont rémunérées au taux horaire du traitement mensuel, augmenté de 50 %.

Art. 141 b) Indemnité kilométrique

¹ Le cantonnier ou la cantonnière des routes cantonales engagé-e avant le 31 décembre 1972 a droit à une indemnité kilométrique pour les trajets effectués entre son domicile et son lieu de travail. Le montant de l'indemnité kilométrique est celui qui est fixé dans l'annexe II du présent règlement.

² Toutefois, les quatre premiers kilomètres de chaque trajet ne sont pas indemnisés.

CHAPITRE X

Dispositions transitoires

1. Passage de l'ancien statut au nouveau statut

Art. 142 Personnel nommé selon la loi du 22 mai 1975 sur le statut du personnel de l'Etat (LStP)

¹ Les collaborateurs et les collaboratrices qui ont été nommés fonctionnaires avant le 1^{er} janvier 2003 sont, dès cette dernière date, reconnus officiellement en tant qu'agents et agentes des services publics.

² Reste réservée l'ouverture d'une procédure de résiliation avant l'entrée en vigueur de la LPers, selon les articles 8g al. 2, 26, 55, 56, 58b ou 58d LStP ; dans ce cas, la procédure se poursuit selon les règles de la LStP, même après l'entrée en vigueur de la LPers.

³ Les personnes qui ont fait l'objet d'un avertissement au sens des articles 8f al. 4 ou 57 al. 2 LStP ne sont pas reconnues officiellement en tant qu'agents et agentes des services publics. Dans ces cas, la reconnaissance n'est octroyée au plus tôt qu'au terme du délai fixé par l'avertissement. Toutefois, si à ce terme, à la suite d'une évaluation, la personne continue de ne pas donner satisfaction, ses rapports de service sont résiliés dans un délai de trois mois.

Art. 143 Personnel employé de droit public selon la LStP
a) au service de l'Etat depuis un an et plus

¹ Le collaborateur ou la collaboratrice au service de l'Etat depuis un an et plus bénéficie de la reconnaissance officielle d'agent ou agente des services publics au 1^{er} janvier 2003, pour autant qu'il ou elle ait fait auparavant l'objet d'une évaluation démontrant que ses prestations répondent aux exigences du poste.

² Si l'évaluation a démontré une insuffisance, la reconnaissance officielle est reportée au terme d'un délai fixé par l'autorité d'engagement et précédée d'une nouvelle évaluation. Durant ce nouveau délai, les rapports de service peuvent être résiliés de part et d'autre trois mois d'avance pour la fin d'un mois.

³ Reste réservée l'ouverture éventuelle d'une procédure de résiliation selon l'article 60 LStP avant l'entrée en vigueur de la LPers ; dans ce cas, la procédure se poursuit selon les règles de la LStP, même après l'entrée en vigueur de la LPers.

Art. 144 b) au service de l'Etat depuis moins d'un an

¹ Le collaborateur ou la collaboratrice au service de l'Etat depuis moins d'un an est considéré-e au 1^{er} janvier 2003 comme étant en période probatoire au sens de l'article 31 LPers.

² Lorsque le collaborateur ou la collaboratrice est en temps d'essai au 31 décembre 2002, le délai de résiliation est fixé à un mois dès le 1^{er} janvier 2003. Lorsqu'il ou elle n'est plus en temps d'essai selon la LStP au 31 décembre 2002, le délai de résiliation est fixé à trois mois dès le 1^{er} janvier 2003.

³ Au terme d'une année d'activité depuis son entrée au service de l'Etat, mais au plus tôt le 1^{er} juillet 2003, le collaborateur ou la collaboratrice

bénéficie de la reconnaissance officielle d'agent ou agente des services publics, aux conditions de l'article 32 LPers.

Art. 145 Personnel soumis au règlement sur le personnel auxiliaire et temporaire (RPAT)
a) au service de l'Etat depuis un an et plus

¹ Le collaborateur ou la collaboratrice au service de l'Etat depuis un an et plus bénéficie de la reconnaissance officielle d'agent ou agente des services publics au 1^{er} janvier 2003, pour autant qu'il ou elle ait fait auparavant l'objet d'une évaluation démontrant que ses prestations répondent aux exigences du poste.

² Si l'évaluation a démontré une insuffisance, la reconnaissance officielle est reportée au terme d'un délai fixé par l'autorité d'engagement et précédée d'une nouvelle évaluation. Durant ce nouveau délai, les rapports de service peuvent être résiliés de part et d'autre trois mois d'avance pour la fin d'un mois.

³ Reste réservée l'ouverture d'une procédure de résiliation avant l'entrée en vigueur de la LPers, selon les articles 49 et suivants RPAT ; dans ce cas, la procédure se poursuit selon les règles du RPAT même après l'entrée en vigueur de la LPers.

Art. 146 b) au service de l'Etat depuis moins d'un an

¹ Le collaborateur ou la collaboratrice au service de l'Etat depuis moins d'un an est considéré-e au 1^{er} janvier 2003 comme étant en période probatoire au sens de l'article 31 LPers. Toutefois, le délai de résiliation est fixé d'emblée à un mois dès le 1^{er} janvier 2003.

² Au terme d'une année d'activité depuis son entrée au service de l'Etat, mais au plus tôt le 1^{er} juillet 2003, le collaborateur ou la collaboratrice bénéficie de la reconnaissance officielle d'agent ou agente des services publics, aux conditions de l'article 32 LPers.

Art. 147 Personnel engagé pour une durée déterminée et personnel payé à l'heure

¹ Le personnel soumis à la LStP ou au RPAT et engagé pour une durée déterminée inférieure à deux ans depuis l'entrée en vigueur de la LPers ainsi que le personnel payé à l'heure ne bénéficient pas, au 1^{er} janvier 2003, de la reconnaissance officielle de la qualité d'agent ou agente des services publics. Les délais de résiliation et le terme prévus dans la décision d'engagement ou le contrat valable avant l'entrée en vigueur de la LPers restent applicables.

² La reconduction du contrat est soumise aux dispositions de la LPers, notamment aux articles 30 et 36.

Art. 148 Personnel soumis à un statut particulier

Les articles 143 et 144 et les articles 145, 146 et 147 pour le personnel engagé respectivement à moins de 50 % ou pour une durée limitée sont applicables au personnel soumis à un statut particulier tel que celui des assistants ou assistantes à l'Université ou des médecins-assistants. Les dispositions spéciales sont en outre réservées.

2. *Décompte des années de service pour la période précédant le 1^{er} janvier 2003*

Art. 149

¹ Le décompte des années de service accomplies par le personnel soumis à la LStP avant le 1^{er} janvier 2003 se fait conformément à la LStP, sous réserve de l'alinéa 3.

² Le décompte des années de service du personnel non soumis à la LStP est calculé sur la base de toutes les années d'activité déployées sans interruption de plus de deux mois depuis le 1^{er} janvier 1994.

³ Lorsque le collaborateur ou la collaboratrice soumis à la LStP compte au 31 décembre 2002 moins de neuf années de service reconnues, les années d'activité déployées, sous un autre statut, sans interruption de plus de deux mois depuis le 1^{er} janvier 1994 sont ajoutées aux années déjà reconnues. Elles ne peuvent toutefois pas fonder un droit à la prime de fidélité.

3. *Garantie de poste*

Art. 150

¹ La garantie de poste au sens de l'article 33 correspond au taux d'activité figurant dans l'acte de nomination.

² Le personnel non nommé ou non soumis à la LStP ne bénéficie pas d'une garantie de poste. Toutefois, en cas de suppression future de poste, l'autorité d'engagement examinera si le collaborateur ou la collaboratrice aurait pu en bénéficier si son engagement avait eu lieu après le 1^{er} janvier 2003. Le cas échéant, les articles 33 et 34 lui seront applicables.

³ Dans tous les cas, le personnel enseignant travaillant à temps partiel n'a pas un droit au strict maintien de son horaire d'enseignement au-delà de l'année scolaire en cours. L'article 33 al. 1 let. d et e est applicable.

4. *Passage du régime LPP au régime de pensions*

Art. 151

¹ Le collaborateur ou la collaboratrice au régime LPP est transféré au régime de pensions avec effet au 1^{er} janvier 2003 lorsque son engagement n'est pas limité à une date antérieure au 1^{er} janvier 2004 ou qu'il ou elle n'a pas donné sa démission avant le 1^{er} janvier 2003.

² Le collaborateur ou la collaboratrice est soumis-e à l'examen médical prévu aux articles 25 et suivants.

³ Le collaborateur ou la collaboratrice soumis-e à une obligation de rachat en vertu de l'article 42 de la loi sur la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat a le choix de rester au régime LPP. La Caisse de prévoyance communique au collaborateur ou à la collaboratrice le montant du rachat obligatoire et impartit à celui-ci ou à celle-ci un délai pour se déterminer.

5. *Passage au nouveau système salarial*

Art. 152 Fixation du traitement dans la nouvelle échelle générale

¹ Au 1^{er} janvier 2004, le passage de l'ancienne échelle des traitements à la nouvelle échelle générale se fait sur la base des principes suivants :

- a) lorsque l'ancien traitement était fixé en classe de fonction, le nouveau traitement est fixé dans la nouvelle échelle, à la classe correspondante (numérotation identique de la classe), au niveau du palier supérieur le plus proche de l'ancien traitement ;
- b) lorsque l'ancien traitement était fixé en classe initiale ou en classe de sélection, le nouveau traitement est fixé dans la nouvelle échelle à la classe correspondant à l'ancienne classe de fonction, au niveau du palier supérieur le plus proche de l'ancien traitement ;
- c) lorsque l'ancien traitement était fixé en classe inférieure, le nouveau traitement est fixé dans la nouvelle échelle à la classe correspondante, au niveau du palier supérieur le plus proche de l'ancien traitement.

² L'augmentation annuelle telle qu'elle est prévue aux articles 103 à 106 du présent règlement est octroyée après que le passage a été effectué conformément à l'alinéa précédent.

Art. 153 Fixation du traitement dans la nouvelle échelle spéciale

¹ Au 1^{er} janvier 2004, le passage de l'ancienne échelle hors classe des traitements à la nouvelle échelle spéciale se fait sur la base des principes suivants :

- a) lorsque l'ancien traitement était fixé dans la classe normalement attribuée à la fonction, le nouveau traitement est fixé dans la nouvelle échelle, à la classe correspondante, au niveau du palier supérieur le plus proche de l'ancien traitement ;
- b) lorsque l'ancien traitement était fixé dans la classe prévue pour les traitements initiaux, le nouveau traitement est fixé dans la nouvelle échelle à la classe correspondant à l'ancienne classe normalement attribuée à la fonction, au niveau du palier supérieur le plus proche de l'ancien traitement.

² Lorsque le contrat d'engagement prévoit un droit à l'augmentation annuelle, celle-ci est octroyée selon les articles 103 à 106 du présent règlement après que le passage a été effectué conformément à l'alinéa 1.

Art. 154 Personnes ayant droit à la classe de fonction ou de sélection en 2004

¹ Lorsque le collaborateur ou la collaboratrice aurait eu droit, en vertu de la loi du 26 février 1987 sur les traitements du personnel de l'Etat, au passage en classe de fonction ou de sélection au 1^{er} janvier 2004, le passage s'effectue au 31 décembre 2003 selon les règles applicables à cette date.

² Lorsqu'une personne aurait eu droit, en vertu de la loi du 26 février 1987 sur les traitements du personnel de l'Etat, au passage en classe de fonction au 1^{er} juillet ou au 1^{er} septembre 2004, elle bénéficie au 1^{er} janvier 2004 de l'octroi d'un palier supplémentaire.

³ Le passage dans les nouvelles échelles de traitements s'effectue ensuite conformément aux articles 152 et 153.

Art. 155 Prime de fidélité (art. 137 LPers)

¹ Le montant de la prime de fidélité dû au 31 décembre 2003 est gelé à son niveau acquis par le collaborateur ou la collaboratrice.

² Ce montant est versé chaque année au mois de décembre, en fonction du taux moyen d'activité sur l'année.

³ Tant que le traitement est augmenté chaque année conformément à l'article 93 du présent règlement, le montant de la prime de fidélité est diminué de la moitié de l'augmentation. La diminution est calculée au prorata du taux d'activité du collaborateur ou de la collaboratrice.

CHAPITRE XI**Dispositions finales****Art. 156** Abrogations

¹ Le règlement du 10 juillet 1985 du personnel de l'Etat (RPE ; RSF 122.70.11) est abrogé, sous réserve des articles 135 à 145 qui restent applicables jusqu'à l'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la formation continue et à l'introduction d'un système d'encouragement des inventions et suggestions du personnel.

² Sont en outre abrogés :

- a) le règlement du 23 avril 1991 fixant les rapports de service du personnel auxiliaire et temporaire (RSF 122.70.42) ;
- b) l'arrêté du 23 avril 1991 concernant les compétences d'engagement du personnel de l'Etat non soumis à la loi sur le statut du personnel de l'Etat (RSF 122.70.41) ;
- c) l'arrêté du 17 novembre 1981 fixant le statut du personnel de nettoyage engagé sous contrat de droit privé (RSF 122.70.53).

Art. 157 Entrée en vigueur

Le présent règlement entre en vigueur le 1^{er} janvier 2003, à l'exception des articles 36 et 76 à 157 qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2004.

ANNEXE I**Barème pour le calcul de la durée des vacances**

Nombre de jours de travail par semaine	Nombre de jours de vacances			
	par an	par mois	par semaine	par jour ouvrable
Semaine de 5 jours	23	1,9167	0,4423	0,0885
	25	2,0833	0,4808	0,0962
	28	2,3333	0,5385	0,1077
	30	2,5000	0,5769	0,1154

Pour déterminer le droit aux vacances, le résultat obtenu selon le barème ci-dessus est arrondi à la demi-journée supérieure.

ANNEXE II

Barème pour le calcul de l'indemnité kilométrique (art. 126)

Nombre de kilomètres parcourus en déplacement de service depuis le début de l'année civile	Centimes par kilomètre (état au 1.7.2008)
de 0 à 2 000	70
de 2 001 à 4 000	66
de 4 001 à 6 000	62
de 6 001 à 8 000	59
de 8 001 à 10 000	57
de 10 001 à 12 000	55
de 12 001 à 14 000	53
de 14 001 à 16 000	52
de 16 001 à 18 000	50
de 18 001 à 20 000	49
dès 20 001	48
En cas d'octroi de l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 126 al. 2	30

ANNEXE III**Indemnités diverses****Indemnité pour le travail accompli la nuit, le dimanche ou un jour
chômé (art. 48)**

- par heure accomplie la nuit 5 fr. 80 indice de novembre 2007
- par heure accomplie le jour 3 francs indice de novembre 2007

**Heure supplémentaire accomplie la nuit, le dimanche ou un jour
chômé (art. 51)**

- par heure 7 fr. 30 indice de novembre 2007

Indemnité de piquet (art. 57)

- par jour ou nuit 15 francs indice de novembre 2007

Indemnité de garde (art. 58)

- par heure accomplie la nuit 5 fr. 80 indice de novembre 2007
- par heure accomplie le jour 3 francs indice de novembre 2007

Indemnité de déménagement (art. 118)

- pour le collaborateur ou
la collaboratrice marié-e,
lié-e par un partenariat
enregistré ou assumant,
en vertu d'obligations
légales, l'entretien de
personnes vivant dans
son ménage 1350 francs état au 1.1.2000
- pour tout autre
collaborateur ou toute
autre collaboratrice 338 francs état au 1.1.2000

Indemnité de subsistance (art. 129)

- pour le petit déjeuner 7 fr. 90 état au 1.1.2000
- pour un repas principal 23 francs état au 1.1.2000

Indemnités de repas au lieu de travail

1. Indemnité de repas le jour en cas de lieu de travail mobile (art.129a)
 - en dehors d'un restaurant 20 francs état au 1.1.2007
 - dans un restaurant sur ordre du supérieur hiérarchique 23 francs état au 1.1.2000
2. Indemnité de collation et de repas la nuit (art. 129b)
 - durant le travail de nuit pour une collation 4 francs état au 1.1.2007
 - durant le travail de nuit pour un repas 11 fr. 50 état au 1.1.2007

Indemnité de service des agents et agentes de détention du Service des prisons (art. 136)

- pour les agents et agentes engagés jusqu'au 1^{er} janvier 1992, par mois 473 francs indice de novembre 2007

Indemnité de service des gardes-faune (art. 137)

- par mois 491 francs indice de novembre 2007

Règlement du 10 juillet 1985 du personnel de l'Etat (RPE)

Dispositions applicables jusqu'à l'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la formation continue et à l'introduction d'un système d'encouragement des inventions et suggestions du personnel
(art. 156 al. 1 du RPers)

[CHAPITRE IX**Dispositions diverses]***6. Formation professionnelle (LStP art. 48)***Art. 135** Initiative et coordination

¹ Les Directions, les établissements et le Service du personnel et d'organisation étudient et proposent au Conseil d'Etat les mesures propres à améliorer la formation des collaborateurs.

² Le Service du personnel et d'organisation coordonne l'ensemble des mesures relatives à la formation professionnelle, prête son concours aux services et informe, selon la procédure de l'article 10, les collaborateurs des possibilités de formation existantes.

Art. 136 Cours et séminaires de courte durée

a) Principe

Le collaborateur peut être astreint ou autorisé à participer à des cours ou séminaires de courte durée, utiles à l'exercice de ses tâches actuelles ou futures au service de l'Etat.

Art. 137 b) Compétence

La compétence de prendre les décisions relatives à la participation à des cours ou à des séminaires de courte durée appartient aux Directions et aux établissements, qui décident en accord avec le Service du personnel et d'organisation.

Art. 138 c) Participation obligatoire

Les cours et séminaires obligatoires de courte durée n'entraînent pas de frais pour le collaborateur.

Art. 139 d) Participation autorisée

¹ Si le collaborateur est autorisé à participer à un cours ou à un séminaire de courte durée, l'autorité compétente lui accorde un congé payé et peut prendre en charge ses frais, en tout ou en partie.

² La contribution de l'Etat est fonction du degré d'utilité du cours ou du séminaire pour l'accomplissement des tâches actuelles ou futures du collaborateur au service de l'Etat.

Art. 140 Formation de longue durée

a) Principe

Le collaborateur qui va suivre une formation de longue durée en vue d'améliorer l'accomplissement de ses tâches ou de se préparer à l'exercice d'une activité nouvelle au service de l'Etat peut être mis au bénéfice d'une aide notamment sous les formes suivantes :

- a) prise en charge partielle ou totale des frais ;
- b) réduction de l'horaire de travail ;
- c) congés payés.

Art. 141 b) Compétence

La compétence de prendre les décisions relatives à la formation de longue durée appartient au Conseil d'Etat.

Art. 142 c) Remboursement

¹ Le collaborateur est tenu de restituer, en tout ou en partie, les prestations accordées en vertu de l'article 140 lorsque :

- a) il ne termine pas sa formation pour un motif qui lui est imputable ;
- b) il échoue aux examens à la suite d'une faute grave ;
- c) il quitte le service de l'Etat dans les cinq ans qui suivent la fin de la formation.

² Dans des cas de rigueur, et lorsque la formation a été accomplie dans l'intérêt prépondérant de l'Etat, celui-ci peut renoncer à exiger la restitution de ces prestations.

*7. Inventions et suggestions***Art. 143** Inventions

¹ L'article 332 du code des obligations s'applique par analogie aux inventions du collaborateur.

² Au surplus, lorsqu'une invention au sens de l'article 332 al. 1 du code des obligations présente une valeur économique notable pour l'Etat, le Conseil d'Etat alloue une récompense équitable à l'auteur.

Art. 144 Suggestions

¹ Lorsqu'un collaborateur formule une suggestion propre à améliorer les méthodes ou les moyens de travail de manière durablement avantageuse pour un service, une rétribution équitable peut lui être octroyée.

² La compétence d'allouer la rétribution et d'en arrêter le montant appartient au Conseil d'Etat.

Art. 145 Préavis et proposition

Les décisions fondées sur les articles 143 et 144 sont prises sur préavis de la Commission consultative permanente pour les questions de personnel et sur proposition de la Direction intéressée.