

**Connaissez-vous les nouveaux candidats au Conseil d'État ?
 Savez-vous quelle position ils défendent concernant le Service public ?
 Comment ils perçoivent le rôle de l'État ?**

En cinq questions ciblées, nous vous proposons de vous familiariser avec les sept nouveaux candidats, afin d'aller voter en connaissance de cause !

Nom-prénom	Godel Georges	Demierre Claude	Anne- Garnier Marie	Siggen Jean-Pierre	Bernhard Irene	Steiert Jean-François	Curty Olivier	Schneider Ursula	Schüttel Mäder-Brühlhart Bernadette
Parti politique	PDC	Parti socialiste	Verts	PDC	PVL	PS	PDC	PS	PCS
									
Question 1 : Exprimez en quelques mots - clé votre perception de l'administration cantonale fribourgeoise	L'administration cantonale fribourgeoise est réputée pour l'efficacité, les compétences et le sens de l'accueil de ses collaboratrices et collaborateurs. Ces qualités sont reconnues depuis plusieurs années par l'étude sur la compétitivité comparée des administrations cantonales menée par les Chambres de commerce de Suisse latine.	L'administration cantonale fribourgeoise, ce sont des milliers de personnes qui s'engagent avec professionnalisme au quotidien pour préserver la bonne qualité de vie dans notre canton.	De proximité, pragmatique et engagée		Grundsätzlich funktioniert die Verwaltungstätigkeit. Es gibt jedoch einzelne Ämter, die viel zu lange brauchen, um ihre Dossiers zu bearbeiten und die nicht auf Augenhöhe mit ihren „Kunden“ verkehren, sondern diese eines Besseren belehren wollen. Es ist nicht ein „gemeinsam sinnvolle Lösungen suchen“, sondern „ich sage, was du machen musst“ und das 2 kommt bei Unternehmen im Kanton ganz schlecht an. Der Kundentreue der Verwaltungsarbeit ist grösste Aufmerksamkeit zu schenken.	Une administration efficace, aux effectifs parfois insuffisants par rapport aux tâches attribuées, au service de la population.	In der Zusammenarbeit mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern treffe ich auf motivierte, kompetente und gut ausgebildete Menschen, die sich für das Gemeinwohl einsetzen und Freude an ihrer Arbeit haben.	Il y a du personnel qui s'engage beaucoup et en général, les prestations sont d'une bonne qualité. Pourtant, par le gel du personnel et l'augmentation de la population, le travail augmente. Il est donc difficile de faire du bon travail et de progresser avec les dossiers. Les procédures (p.ex. dans le traitement des révisions PAL ou des permis de constructions) sont des fois (trop) longues. Il y a des domaines où il n'y a pas assez de personnel de langue allemande ou bilingue.	Kompetent, bemüht, qualifiziert, überlastet (zu wenig Personal), meist französisch-sprechend, Streiks, Solidaritätsbeitrag
Question 2 : Etes-vous favorable à la sortie du personnel de l'ECAB de la Lpers ? Si oui, pourquoi ? Si non, pourquoi ?	La décision est déjà prise par le Conseil d'Etat et le Grand Conseil. Attendons de voir si le référendum va aboutir et si le peuple devra se prononcer.	Il y a une décision du Conseil d'Etat et du Grand Conseil sur cette question	Plutôt non, mais la Lpers doit être adaptée pour donner plus de dynamisme à la gestion des ressources humaines.		Ja. Die KGV soll wie eine privatrechtlich organisierte Versicherung agieren können, damit sie die besten Arbeitnehmer anziehen kann.	Non. Cela ouvre la porte à un affaiblissement de la fonction publique et crée par ailleurs des inégalités à l'intérieur de l'administration étatique / paraétatique.	Ich akzeptiere den Entscheid des Grossen Rates, welcher auf Vorschlag der KGV zustande kam. L'expérience vécue à l'OCN depuis plusieurs années est de nature à atténuer craintes et réserves. Quant à la rémunération, je perçois le système de l'Etat comme étant assez lourd et ne laissant	Plutôt non. La Lpers règle d'une bonne manière les conditions de travail du personnel de l'Etat. S'il y a des dispositions qui ne conviennent pas ou sont trop compliquées dans l'application (p.ex. la procédure dans des cas – plutôt rare – où il faut licencier une personne parce que son travail ou son comportement ne correspond	Aufgrund der Debatte im Grossen Rat habe ich dafür gestimmt. Ich war der Überzeugung, dass dies ein positiver Schritt für dessen Personal darstellt. Mittlerweile bin ich mir nicht mehr sicher. Hat dies tatsächlich negative Auswirkungen auf das restliche Staatspersonal? Ich werde mich

							que très peu de marge de manœuvre.	pas du tout aux exigences), il faudrait modifier ces dispositions. Idem, s'il y a un besoin spécifique pour certaines catégories du personnel.	intensiv mit dem Argumentarium der FEDE auseinandersetzen.
<p>Question 3 : Serez-vous favorable à une sortie de la LPers du personnel du HFR ? Si oui, pour quelles raisons ? Si non, pour quelles raisons ?</p>	<p>Plutôt non. Il est important de garantir la sécurité de l'emploi ainsi que des salaires corrects pour avoir des collaboratrices et des collaborateurs qualifiés et motivés. A mon sens, il faut une présentation à la FEDE du rapport du groupe de travail ayant mené une réflexion sur les possibilités d'assouplir le cadre actuel de la gestion du personnel de l'HFR. Ensuite, nous pourrions discuter ensemble des différents scénarii possibles.</p>	<p>Pour préserver des prestations de qualité et des emplois dans le canton de Fribourg, l'HFR doit pouvoir adapter sa politique et sa gestion du personnel. En revanche, dire que cela nécessite une sortie de la LPers n'est vraiment pas démontré. Je n'y suis pas favorable, parce que je souhaite que ce personnel, à majorité féminine, continue de bénéficier des acquis sociaux actuels.</p>	<p>Plutôt non. Idem réponse 2.</p>	<p>Je ne suis pas en faveur d'une sortie de la LPers de l'Hôpital cantonal.</p>	<p>Ja. Auch die Spitäler müssen immer mehr in einem marktwirtschaftlichen Umfeld funktionieren können, weshalb auch die Personalpolitik der Spitäler marktwirtschaftlichen Grundsätzen folgen können soll.</p>	<p>Non. En plus des raisons évoquées dans la réponse précédente, il y a ici un sérieux danger de pression à la baisse sur les salaires et les conditions de travail, avec une détérioration de la qualité du service public au détriment des patients.</p>	<p>Je suis en l'état plutôt défavorable.</p>	<p>Non. Le personnel du HFR offre des prestations importantes pour toute la population de notre canton. Il mérite des bonnes conditions de travail. S'il faut des dispositions particulières pour leurs conditions de travail (p.ex. travail de nuit), elles sont possibles sans sortie du personnel de la LPers. En tous les cas, la sortie de la LPers pour des raisons purement économiques n'est pas une solution.</p>	<p>Siehe oben. Ein Austritt dürfte für das Personal ganz klar keine negativen Folgen haben.</p>
<p>Question 4 : Quelle serait votre priorité pour améliorer le fonctionnement de l'administration et garantir des prestations de qualité ?</p>	<p>Nous avons déjà des prestations de qualité. Pour rendre le fonctionnement de l'administration en faveur de la population encore plus efficace, il faut mettre en œuvre la cyberadministration. Le projet de loi sera traité par le Grand Conseil à la session de novembre.</p>	<p>L'administration fribourgeoise et les services publics fribourgeois font déjà du bon travail. Je le vérifie tous les jours et les enquêtes le démontrent ! Après, il faut préserver et développer des bonnes conditions de travail pour que les membres du personnel puissent exprimer leurs qualités. Cela passe aussi, clairement, par la création de postes pour décharger certaines entités.</p>	<p>Une révision de la LPers donnant plus de responsabilité aux cadres, supérieurs ou intermédiaires. La mise en place d'outils permettant une participation des collaborateurs et collaboratrices aux décisions touchant à la gestion de leur unité. Une meilleure reconnaissance de l'engagement des collaboratrices et collaborateurs. Plus de souplesse et d'interaction dans les cahiers des charges pour éviter la routine.</p>		<p>Écouter aussi bien les employés de l'administration que les « clients » de l'administration et prendre des mesures nécessaires pour assurer la qualité des prestations de l'administration (z.B. Vereinfachung der Abläufe, kürzere Entscheidungswege, einfachere Vorgaben, mehr Vertrauen in die Verwaltungsmitarbeiter).</p>	<p>Il faut d'une part assurer, pour les tâches décidées par le Grand Conseil ou le Conseil d'Etat, le personnel suffisant pour pouvoir effectuer un travail de qualité. Dans certains domaines, il faudrait aussi tendre à une plus grande autonomie dans l'organisation.</p>	<p>Ausbau des e-gouvernement.</p>	<p>Entendre le personnel concerné sur des possibilités d'amélioration. Engager le personnel nécessaire pour pouvoir accomplir le travail nécessaire (stop au gel du personnel). Augmenter l'engagement de personnel bilingue ou germanophone.</p>	<p>Anstellung von genügend Personal .</p>
<p>Question 5°: Quels moyens proposez-vous pour maintenir la motivation du personnel et renforcer la confiance du personnel envers ses élus ?</p>	<p>J'ai le sentiment qu'à l'Etat nous avons un personnel motivé et engagé : pour renforcer la confiance, nous devons sans doute encore mieux communiquer et encourager la formation continue.</p>	<p>J'ai fait de bonnes expériences en mettant l'accent sur la confiance réciproque et le dialogue constructif. L'écoute est une attitude d'esprit qui ne se décrète pas du jour au lendemain avec un plan de mesures. Le respect se cultive à tout instant, le dialogue aussi. Je serais favorable à instaurer un échange entre les membres du Conseil</p>	<p>Idem réponse 4. Adapter la LPers pour tenir compte des nouvelles réalités (conciliation vie familiale / vie professionnelle...). Montrer que les élus accordent leur confiance au personnel, plutôt que de multiplier les outils de contrôle, simplifier les procédures RH pour une meilleure compréhension. Consulter les collaborateurs et collaboratrices</p>		<p>Mehr Wertschätzung entgegenbringen. Fordern, fördern und konstruktives Feedback geben. Prinzip der offenen Türen leben, bis ganz oben und vor allem: Zuhören. Argumente abholen und die Anliegen und Anregungen der Verwaltungsmitarbeiter ernst nehmen und nicht das Gefühl haben, ein Staatsrat wisse alles eh am besten.</p>	<p>Eviter les sacrifices inutiles et inutilement prolongés, assurer des effectifs en adéquation avec les tâches, renforcer le principe de confiance, assurer une représentation équitable entre hommes et femmes ainsi que des langues cantonales au travers des hiérarchies.</p>	<p>Grössere Eigenverantwortung, Einführung von Leistungsprämien, Ausbau Télétravail, Lockerer Umgang mit der Zweisprachigkeit, vermehrt Wertschätzung für die geleistete Arbeit zeigen.</p>	<p>Avec de bonnes conditions de travail et une bonne ambiance, la motivation du personnel sera donnée. Il leur faut la sécurité de la place du travail et des conditions stables. La participation du personnel aux économies de l'Etat doit être arrêtée, il faut notamment renoncer au gel du personnel et engager le personnel nécessaire pour pouvoir</p>	<p>Lohnkürzungen oder Solidaritätsbeitrag vom vergangenen Jahr rückwirkend zurückzahlen.</p>

		d'Etat et les collaborateurs, une fois par année, selon un mode à définir, pourquoi pas en utilisant les nouvelles technologies.	pour les décisions concernant la gestion de leur unité. Savoir dire merci. Rappeler la valeur de la fonction publique et l'engagement quotidien des collaborateurs et collaboratrices de l'Etat en faveur du public. Et élire des personnes capables de diriger du personnel en le valorisant.					fournir les prestations nécessaires pour répondre aux besoins de la population (les contribuables).	
--	--	--	--	--	--	--	--	---	--

Fribourg, le 2 novembre 2016