



Association des directions des Cycles d'Orientation (**ADCO**)-Association des Responsables d'Etablissement du Canton de Fribourg partie Francophone (**ARECAFF**)-Association suisse des médecins assistants et chefs de clinique, section fribourgeoise (**ASMAF**)-Association des agents des services publics de l'Etat de Fribourg (**AASP**)-Association fribourgeoise des conseillers en orientation (**AFCO**)-Association fribourgeoise de l'enseignement professionnel (**AFEP**)-Association Fribourgeoise des Professeurs de l'Enseignement Secondaire Supérieur (**AFPESS**)-Association de la gendarmerie fribourgeoise (**AGF**)-Association des Maîtres du Cycle d'Orientation Fribourgeois Francophone (**AMCOFF**)-Association des professeurs du conservatoire (**APCF**)-Association de personnels des hautes écoles fribourgeoises et hautes écoles pédagogique (**APHEF-HES-SO**)-Service de l'enseignement obligatoire de langue française-Association du personnel de la police de sûreté (**APPS**)-Association du personnel administratif et technique de l'université (**APU / VPU**)-Section fribourgeoise de l'association suisse des infirmiers et infirmières (**ASI**)-Fédération des associations fribourgeoises d'enseignants (**FAFE**)-Société Pédagogique Fribourgeoise Francophone (**SPFF**)-Freiburger LogopädInnenverband (**FLV**)-Groupement des cantonniers des autoroutes et des routes cantonales-Groupement des Cantonniers des routes nationales-Groupement des inspecteurs / inspectrices et des conseillers / conseillères pédagogique du canton de Fribourg-Lehrerinnen und Lehrer Deutschfreiburg (**LDF**)-Association du personnel forestier fribourgeois / Freiburger Forstpersonal (**APFF/FFP**)-Association Fribourgeoise des Contrôleurs des Viandes non Vétérinaires (**AFCVNV**)-Syndicat interprofessionnel (**SYNA**)

SPO-J@fr.ch
Direction des Finances
Service du Personnel et d'organisation
Rue Joseph Piller 13
CH - 1700 Fribourg

Fribourg, le 15 octobre 2020

Consultation LPers et RPers

Monsieur le Conseiller d'Etat,
Madame la Cheffe de service,

Nous nous référons à l'objet mentionné en marge et remercions la DCEQP pour la prolongation du délai de réponse à cette consultation. Compte tenu de l'importance de cet objet pour l'ensemble de la fonction publique, il était important que notre faitière puisse consulter ses associations membres pour y donner suite de la manière la plus exhaustive.

Commentaires quant à la modification de la LPers

Généralités :

La version actuelle de la LPers reste d'une manière générale adaptée à la réalité de 2020. S'il y a lieu de la modifier en fonction de certaines expériences faites, il est impératif que le cadre de sécurité soit néanmoins maintenu. En effet, pouvoir travailler en toute sérénité est une nécessité pour assurer la qualité des prestations. Or, ce projet affaiblit la protection contre le licenciement et tend à s'aligner avec les dispositions du Code des obligations. Il est cependant de notoriété publique que la protection contre le licenciement en Suisse est pratiquement inexistante, avec à la clé, son lot d'injustices et d'arbitraire subis par les salariés. A ce propos, l'Etat doit se montrer exemplaire. De plus, il est dans l'intérêt de l'Etat-employeur d'assurer une interlocution efficace avec le personnel et l'ensemble de ses représentant·e·s, eu égard au rôle que remplit loyalement la FEDE en tant que faitière du personnel de l'Etat.

La FEDE souhaite qu'une disposition soit ajoutée afin de clarifier la fixation du palier lors de l'engagement à l'instar des art. 48 à 52 du Règlement relatif au personnel enseignant de la Direction de l'instruction publique, de la culture et du sport (RPEns) tout en précisant que l'expérience professionnelle acquise dans la fonction pour laquelle la personne est engagée doit compter 1 :1.

Ad art. 4 al. 1 :

Nous souhaitons faire figurer comme objectif de la politique du personnel « la mise en place d'un cadre de travail motivant qui privilégie le développement professionnel du personnel » dans la phrase introductive de l'alinéa, avant l'énoncé des principes.

Ad art. 4 al. 1 lit. n :

Nous souhaitons ajouter : la promotion de la santé et de la sécurité au travail « notamment l'aménagement de fin de carrière en cas de santé déficiente ».

Ad art. 14 et 15 :

La FEDE pourrait suivre la proposition de suppression de la Commission consultative dans sa forme actuelle. Cependant, nous nous interrogeons sur l'opportunité de la faire évoluer en un organe de proposition et de contrôle composé paritairement, à l'instar de la Commission OHarc.

Ad art. 31 :

La période probatoire soulève malheureusement beaucoup de problèmes à l'heure actuelle. On peut comprendre que l'État-employeur puisse vouloir s'assurer de l'adéquation du collaborateur ou de la collaboratrice avec le poste qu'il ou elle occupe. Mais nous constatons trop d'arbitraire dans l'application de cette disposition. Le fait de pouvoir mettre fin librement, sans explication, au contrat de travail place le collaborateur ou la collaboratrice nouvellement engagé-e dans une position d'extrême faiblesse. Que se passe-t-il en cas de harcèlement ? Les droits du personnel pendant cette période sont beaucoup trop faibles en regard des prérogatives dont dispose l'employeur. Le commentaire mentionne que pendant la période probatoire, les supérieurs doivent assurer un suivi attentif. Or, si aucun contrôle n'est pratiqué sur ce suivi, l'encadrement dépend uniquement de la bonne volonté du supérieur ; dans la pratique, on constate que ce suivi n'est pas fait et que des décisions arbitraires en découlent. Nous estimons que la fin des rapports de travail doit être dûment motivée. D'autre part, il est important que la clause de période probatoire pour une promotion interne soit revue. Une période probatoire en interne doit rester l'exception. En cas de non-adéquation au poste, la personne doit retrouver son poste antérieur ou un poste équivalent.

Ad art. 32 :

Il est fondamental pour le personnel de maintenir cette disposition. En effet cette disposition renforce l'appartenance et l'identification du collaborateur à l'administration cantonale. Elle est un élément de fidélisation efficace et caractéristique du statut de droit public. Ce statut spécifique doit être conservé. En effet, le personnel de l'Etat a le devoir d'appliquer et de faire appliquer la loi et d'exercer l'autorité. En ce sens, face aux citoyen-ne-s, il doit disposer d'un statut lui conférant autant la légitimité que la sécurité nécessaires. C'est pourquoi la FEDE demande le maintien de la reconnaissance formelle d'agent-e des services publics.

Ad art. 36 :

Il y a lieu de compléter cette disposition. En effet aujourd'hui, contrairement au droit privé, l'État peut enchaîner les contrats de durée déterminée sans limite. Cette situation n'est pas acceptable. Nous demandons qu'un alinéa 4 soit rajouté : « Sauf exception, un contrat ne peut être prolongé plus de deux fois. »

Ad art. 38 al. 2 :

De nouveau, en renonçant à une véritable évaluation du collaborateur ou de la collaboratrice, on ouvre la porte à tous les arbitraires quant aux motifs de licenciement. Non seulement une telle pratique risque de décrédibiliser l'État-employeur (puisqu'il peut mettre fin à un contrat en respectant les délais et sans fournir de motivation), mais il donne ici un signal bien mauvais aux employeurs du secteur privé. Ce changement n'est pas acceptable et la FEDE demande le maintien de cet alinéa.

Ad art. 39 :

L'avertissement doit rester la norme comme préalable à l'ouverture de toute procédure de licenciement. Et de ce fait, il doit pouvoir faire l'objet d'un recours. Le danger de voir augmenter l'arbitraire dans les licenciements en affaiblissant la procédure est beaucoup trop grand. Aujourd'hui, le SPO est souverain dans les préavis qu'il donne sur la question et se borne à une analyse trop, voire purement juridique. Là encore, les droits du collaborateur ne sont pas suffisamment garantis et à la longue, cela nuit au climat de travail et donc aux performances de l'administration. Par ailleurs, la FEDE entend bien veiller au fait que les lettres d'avertissement remplissent réellement les critères formels évoqués par la jurisprudence et ne soient pas des décisions cachées dans une simple missive. A cet égard, nous souhaiterions que nous soit transmis un modèle de lettre d'avertissement.

Ad art. 41 al. 1 :

Dans certains cas, la réintégration est possible. L'employeur fait selon nous encore peu d'efforts pour la rendre possible. Le fait de la supprimer envoie un signal politique très négatif.

Ad art. 47a :

Cette disposition va dans le bon sens et corrige une injustice notamment lorsqu'une fonction est supprimée ou colloquée à un échelon inférieur. Cela a été le cas par exemple pour les chefs de partie à l'HFR. Son application ne doit pas se limiter aux collaboratrices et aux collaborateurs âgé·e·s.

Ad art. 48 :

Cet article va aussi dans le bon sens. Il faut préciser que la personne doit rester au bénéfice d'un contrat pendant les 547 jours et que dans tous les cas, la personne doit pouvoir retrouver sa situation précédente si son état de santé le permet. Nous demandons de compléter l'article en précisant que les personnes au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée sur le crédit des invalides puissent bénéficier d'un droit au traitement de 12 mois.

Ad art. 62 :

L'intention est positive : il faudra par contre s'assurer de l'efficacité de ces mesures et du fait que les personnes qui dénoncent des infractions soient réellement mieux protégées.

Ad art. 84 al. 1 :

Cette disposition est acceptable en l'état à condition que des statistiques soient tenues pour ce type de prestation et de manière à s'assurer que l'égalité de traitement est respectée entre les collaborateurs et collaboratrices concerné·e·s.

Ad art. 92-94 :

La FEDE est très réticente à l'idée d'octroi de ces primes. Il y aurait lieu de réfléchir à d'autres formes d'incitation comme des budgets pour des soupers d'équipe. Beaucoup d'entités n'ont pas de budget pour remercier par des cadeaux ou une attention particulière leurs collaborateurs et collaboratrices. Une activité commune renforce également l'appartenance et la cohésion au sein du groupe. L'idée est de créer une forme de culture au sein de l'équipe, une activité qui encourage l'identification au groupe et par là, sa cohésion. Par contre, nous nous opposons catégoriquement à octroyer une prime au mérite ou à l'introduction d'un salaire au mérite.

Ad art. 98 :

La prime devrait être octroyée tous les dix ans et la dernière fois lors de la trente-cinquième année de service (soit une prime pour les 10, 20, 30 et 35 ans de service) vu qu'il est aujourd'hui rarissime d'atteindre quarante ans de service. De plus, un régime transitoire doit être mis en place pour que le personnel déjà engagé à l'Etat puisse toucher l'équivalent de ce qui est donné à ce jour (soit 8 semaines ou 2 salaires). Par ailleurs, la FEDE souhaiterait que le Conseil d'Etat examine la possibilité d'une flexibilisation de l'octroi de la gratification dans le sens où elle pourrait être proratisée chaque année et être prise durant la période de 10 ans de sorte à la lier à un événement particulier (une naissance ou un voyage, par exemple).

Ad art. 114a :

Dans la mesure où le congé paternité a été accepté en votation le 27 septembre dernier, l'Etat pourrait financer de son côté 10 jours supplémentaires, ce qui correspond à l'engagement financier initialement prévu. La FEDE estime par contre que l'Etat ne pourra s'économiser la réflexion d'un congé parental dans le futur, à l'instar de ce qui se fait dans les pays européens.

Ad art. 116 :

Le Groupement fribourgeois des cantonniers, soutenu par la FEDE, se bat depuis des années pour une reconnaissance de la pénibilité de leur profession et donc de l'introduction d'un principe dans la loi qui reconnaisse que l'exercice d'une profession peut péjorer durablement l'état de santé. Nous pouvons souscrire à l'idée d'un groupe de travail évoqué dans le commentaire. Cependant, celui-ci doit siéger sans délai, et les grandes lignes des principes préconisés doivent être à disposition pour les débats parlementaires.

Art. 128 al. 1

On peut admettre que les associations de cadres et magistrats soient mentionnées parce qu'elles défendent les intérêts d'une catégorie de collaborateurs et collaboratrices et qu'il n'est pas forcément évident qu'elles remplissent une fonction « syndicale » au sein de l'Etat. De même, la mention de la FEDE se justifie eu égard à sa qualité de faitière et l'absence de défense de membre individuel. Ceci étant dit, le SSP n'a pas à figurer dans la liste des organisations reconnues et n'aurait jamais dû bénéficier d'une telle reconnaissance spécifique, non conforme à la LPers et au principe d'égalité de traitement. C'est une erreur crasse que de reconnaître cette organisation et pas toutes les autres associations professionnelles et syndicales défendant des intérêts sectoriels. Cela engendre au surplus une discrimination que l'Etat ne peut laisser perdurer. Se fondant sur l'avis de droit de Gabriel Aubert au sujet de la contribution de soutien, l'Etat crée par cette reconnaissance une inégalité de traitement entre

les différentes organisations professionnelles en plaçant cette entité dans une liste de partenaires reconnus, excluant de fait d'autres poursuivant pourtant les mêmes buts.

Ad art. 128a :

La FEDE demande que seule une variante soit mise en consultation, soit celle qui maintient le système actuel. Premièrement, les travaux parlementaires ayant précédés l'adoption de cette disposition montrent bien que le but de celle-ci est de garantir un financement pérenne à la faitière. Le Message du Conseil d'État du 27 juin 2006 mentionne d'ailleurs que la contribution a été demandée afin de « pouvoir assurer une défense professionnelle des intérêts du personnel de l'État » et qu'elle était également motivée « par le constat que le personnel ne faisant pas partie des associations du personnel bénéficiait également des résultats des négociations menées par la FEDE avec l'État-employeur, sans toutefois avoir contribué au fonctionnement de la FEDE comme le personnel membre des associations du personnel faisant partie de la FEDE. » A ce propos d'ailleurs, le Conseil d'État relève plus loin que « la situation actuelle a un aspect contradictoire, dans le sens qu'une majorité du personnel de l'État bénéficie, sans aucun soutien et effort, des résultats obtenus par une minorité. La contribution de soutien mettra fin à cette situation ». Dans ce sens, le Conseil d'État a choisi de proposer l'art. 128a avec la teneur qu'on lui connaît aujourd'hui au motif que la contribution de soutien « permet à la FEDE de disposer d'une structure indépendante et d'assurer ainsi sa pérennité. » Il s'agit de faciliter le versement de cette contribution par le personnel en procédant par retenue sur le salaire, retenue qui se fera à moins que le personnel exprime son désaccord à celle-ci. C'est d'ailleurs cet aspect, et le fait qu'aucune liste nominative des contributeurs soit remise à la FEDE qui a notamment convaincu la CFG d'adhérer au projet du Conseil d'État. Au moment de se pencher sur le projet, le Grand Conseil a relevé que le canton de Fribourg connaissait alors une paix sociale remarquable et remarquée et que les solutions se trouvaient dans le consensus. Si le dialogue a été constructif, soulignait la députée Anita Brünisholz Haag, c'est parce que l'État « a trouvé, soit dans l'Association des cadres et magistrats, soit dans la FEDE, des partenaires raisonnables et doués de bonne volonté. Si aujourd'hui, la FEDE a besoin de moyens supplémentaires pour assumer une défense professionnelle des intérêts du personnel, il est normal que tous les bénéficiaires y participent et non seulement les adhérents. » Le maintien de la variante 2 reviendrait à défaire cet écheveau qui a été soutenu tant par le Conseil d'État que le Grand Conseil il y a quatorze ans et rappelé en 2018 aux députés Morel et Ducotterd à propos de leur motion visant à supprimer le consentement présumé au prélèvement de la contribution de soutien.

Deuxièmement, la FEDE est constituée de près de 25 associations de personnel. Le SSP fût l'une d'elles d'ailleurs. Pourquoi dès lors bénéficierait-il lui de la contribution et pas les associations membres de la FEDE ? Pourtant, ces dernières sont au même niveau que celui-ci. La reconnaissance que lui a octroyé l'État le place dans une situation privilégiée par rapport aux autres associations professionnelles du personnel de l'État : elles n'ont pas les ressources qu'il possède, ne peuvent se permettre les mêmes libertés quant aux actions à entreprendre et finalement, ne peuvent prétendre à une part de la contribution de soutien pour elles-mêmes. C'est bien entre les associations professionnelles et le SSP que se situe une inégalité de traitement qui ressortira renforcée si la variante 2 est adoptée.

Troisièmement, la FEDE est une faitière : elle n'a pas la possibilité de défendre les cas individuels comme le fait un syndicat. Quand elle défend une catégorie de personnel, c'est la plupart du temps sur la base des démarches préalablement entreprises par les associations

professionnelles du ou des secteurs concernés. Par son rôle faitier, elle simplifie en outre la consultation du personnel pour les thèmes qui sont communs à tous les secteurs étatiques, à l'instar de la présente réponse. La professionnalisation de la FEDE est un atout pour le partenariat social et par conséquent, pour l'État-employeur et sa crédibilité. En effet, la FEDE possède une véritable légitimité dans ses actions en particulier parce qu'elle est représentative non pas de quelques secteurs, mais de l'ensemble du personnel de l'État. Cette représentativité facilite en plus les discussions et les négociations pour l'État-employeur qui ne se voit ainsi pas contraint de siéger avec près de 25 associations professionnelles différentes. Sur le dossier de la Caisse de pension, de telles modalités auraient rendu la consultation si ce n'est impossible, du moins extrêmement fastidieuse. Par conséquent, placer la FEDE au même niveau qu'un syndicat, quel qu'il soit, méconnaît gravement l'égalité de traitement : seules les situations de faits identiques doivent être traitées de manière identique. La variante 2 crée une inégalité de traitement qui place le SSP dans une situation bien plus favorable que toutes les associations professionnelles de l'État.

Ad art. 131 et 132 :

La FEDE n'entre pas en matière sur l'abrogation de ces deux dispositions. Déjà aujourd'hui, il est difficile de tenir l'arbitraire à une proportion acceptable dans ce genre de procédure. Si on supprime cette obligation cela sera pire. De plus, pour l'entretien de réévaluation, le droit d'être accompagné doit être garanti.

Commentaires quant à la modification du RPers

Ad art. 14 :

Nous saluons cette modification qui permettra de mieux protéger la santé du personnel.

Ad art. 28, titre marginal et al. 1 :

La FEDE demande le maintien de la reconnaissance officielle en qualité d'agent de la fonction public. Comme le relève l'AASP dans sa prise de position, la perte du statut d'agent-e relativise l'adhésion du personnel aux valeurs institutionnelles du Canton. Or, nous estimons que ces valeurs et l'identification du personnel à celles-ci sont primordiales : elles constituent la Charte d'entreprise des collaborateurs et collaboratrices.

Ad art. 29 :

Nous demandons le maintien de la nécessité d'une évaluation formelle. Trop souvent, les motifs invoqués pour ouvrir une procédure de licenciement sont faiblement étayés. Par contre, la procédure d'évaluation doit être adaptée. En effet, celle-ci doit davantage mettre l'accent sur le ton positif du développement du collaborateur et non sur le fait de pointer les manques. Cependant, il est impératif que la procédure oblige l'autorité d'engagement à étayer correctement les manquements qu'elle aurait constatés.

Ad art. 34a :

Il faut également octroyer cette indemnité pour les personnes dont la fonction a été supprimée. Le collaborateur ou la collaboratrice n'en est pas responsable et il ou elle doit donc pouvoir conserver son salaire.

Ad art. 82 al. 5 :

La FEDE propose d'anticiper la législation fédérale qui prévoit que le congé-maternité est prolongé de la durée de l'hospitalisation de l'enfant lors de sa naissance.

Ad art. 99 :

Même remarque que pour l'art. 84 LPers.

Ad art. 113 :

Nous saluons cette disposition. Nous renvoyons à nos remarques relatives à l'art.98 LPers.

Ad art. 117 :

Nous comprenons mal cette disposition. En effet, la personne qui est promue est colloquée dans la nouvelle classe, à l'échelon directement supérieur au salaire actuel. L'indemnité de remplacement devrait connaître au minimum. Par ailleurs, nous sommes d'avis que l'indemnité de remplacement devrait être versée dès lors que le remplacement dépasse un mois.

En conclusion, de manière générale, la FEDE propose que l'Etat examine la possibilité de réduire l'horaire de travail hebdomadaire ainsi que l'introduction d'un salaire minimum de Fr. 4'000.-.

En vous remerciant par avance de l'attention portée à la présente, je vous prie de croire, Monsieur le Conseiller d'Etat, Madame la Cheffe de service, à l'expression de nos sentiments les meilleurs.

POUR LE COMITE DE LA FEDE

Le Président :



Bernard Fragnière

Membre du Bureau :



Gaétan Emonet

Annexes : avis de droit concernant la contribution de solidarité