|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   Une image contenant texte  Description générée automatiquement

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  **Révision LPers/RPers : les principaux changements**Pour implémenter la nouvelle Pol RH, la législation sur le personnel a dû être adaptée. Durant la session du mois de juin 2021, le Grand Conseil a adopté la révision partielle de la Loi sur le personnel (LPers) proposée par le Conseil d’Etat et en octobre 2021, le Conseil d’Etat a validé les modifications du Règlement du personnel (RPers). L’Etat a ainsi des outils qui lui permettent de rester un employeur attractif afin d’assurer l’engagement et la fidélisation de son personnel.

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

Les principales nouveautés qui servent à moderniser les conditions de travail, à améliorer la conciliation entre vie privée et vie professionnelle et à renforcer la conduite sont les suivantes: |
|  **Au niveau de la LPers :** |   |
| * **Période probatoire : l**a période probatoire passe de 12 à 6 mois, une période à la fin de laquelle les collaborateurs et collaboratrices sont reconnus de facto comme agent-e-s du service public. La reconnaissance officielle formalisée sous forme de lettre est supprimée.
* **Congé maternité** : un congé maternité de seize semaines est octroyé à toute collaboratrice indépendamment de la nature et de la durée du contrat d’engagement.
* **Congé paternité** : le congé paternité passe de 5 à 15 jours. Il pourra être pris dans un délai de six mois après la naissance de l’enfant, avec un versement à 100% du salaire.
* **Congé pour adoption**: une durée de 12 semaines est dorénavant accordée aussi bien aux collaboratrices qu’aux collaborateurs de l’Etat en cas de congé pour adoption. Si les deux parents sont au service de l’Etat de Fribourg, seul un des deux bénéficiera du congé de douze semaines. Le second parent bénéficiera de quinze jours de congé. Il appartiendra aux parents de décider de la répartition de ces congés.
* **Primes** : la nouvelle LPers offre la possibilité d’octroyer une prime individuelle ou de groupe pour des prestations exceptionnelles. Les modalités seront à définir dans une ordonnance séparée.
* **Pénibilité** : la notion de pénibilité du travail sera prise en compte. Les principes et les critères seront définis dans une ordonnance séparée.
* **Procédure de licenciement**: l’enquête menée auprès des Directions et des établissements a démontré le besoin d’alléger cette procédure tout en préservant les droits des collaborateurs et collaboratrices selon les principes du Code de procédure et de juridiction administrative (CPJA). Avec la nouvelle loi, l’évaluation du collaborateur ou de la collaboratrice n’est plus une étape nécessaire et le licenciement est précédé d’une lettre d’avertissement écrite et motivée. Si cette lettre d’avertissement n’est pas sujette à recours, le collaborateur ou la collaboratrice peut toutefois présenter par écrit, à l’autorité d’engagement, une demande de réexamen motivée. L’autorité d’engagement se détermine de manière définitive sur la demande de réexamen. La détermination sur ce réexamen ne peut pas faire l’objet d’un recours.
 | * **Licenciement injustifié** : lorsque les motifs de licenciement se révèlent injustifiés, le collaborateur ou la collaboratrice pourra, comme actuellement, être maintenu-e dans sa fonction, ou, s’il y a eu cessation de fait des rapports de service et qu’une réintégration n’est plus possible, se voir attribuer une indemnité dont le montant maximal a été augmenté à dix-huit mois de traitement.
* **Indemnité de situation acquise** : prévue pour les collaborateurs et collaboratrices âgés de 55 et plus contraints de changer de fonction en raison d’une réorganisation, cette mesure permet aux personnes concernées de toucher une indemnité correspondant à la différence entre l’ancien et le nouveau traitement jusqu’à la fin de leurs rapports de service.
* **Incapacité de travail durable** : afin de permettre une modification future de l’ordonnance sur la garantie de la rémunération, une flexibilisation de l’article relatif à l’incapacité de travail durable dans la LPers s’est avérée nécessaire.
* **Lanceurs d’alerte** : la nouvelle LPers permet une protection accrue des lanceurs d’alerte. Le collaborateur ou la collaboratrice qui aura, de bonne foi, signalé ou attesté un fait punissable ou préjudiciables aux intérêts de l’Etat ne devra subir aucun désavantage sur le plan professionnel.
* **Droits d’auteur** : les droits d’auteur des collaborateurs et collaboratrices sont transférés automatiquement à l’Etat-employeur pour toutes les œuvres réalisées dans le cadre du contrat de travail. Des accords peuvent être conclus dans des situations particulières.
* **Protection des données :** la loi révisée est adaptée par rapport à la loi fédérale sur la protection des données. Elle pose les conditions cadres et les limites dans lesquelles l’Etat-employeur est habilité à disposer des données personnelles des collaborateurs et des collaboratrices.
* **Partenaires sociaux :** les propositions de modifications du Conseil d’Etat relatives à la dénomination des partenaires reconnus dans la LPers et la redistribution du montant de la  contribution de soutien n’ont pas été retenues par le Grand Conseil qui leur a préféré le statu quo des actuelles dispositions.
 |

**Au niveau du RPers** : |
|   |   |
| * **Congé pour proches aidant-e-s :** ce congé constitue une modification du congé actuel en cas de maladie ou d’accident des membres du ménage. Il est étendu à tout membre de la famille, peu importe qu’il vive ou non sous le même toit, et au partenaire, qui lui doit faire ménage commun**.** Les enfants ne sont pas compris dans ce nouveau congé (cf. point ci-dessous). La durée du congé est limitée à un maximum de 3 jours par cas avec un plafond annuel de 10 jours.
* **Congé pour enfants malades ou accidentés** : le congé existant de 5 jours par enfant et par année subsiste. Seule la nécessité de présenter un certificat médical est supprimée (en cas de doute, l’employeur pourra toutefois toujours le demander).
* **Congé pour tâches d’assistance :** il s’agit d’un nouveau congé d’une durée de 14 semaines maximum pris dans un délai-cadre de 18 mois, sous forme de semaines ou de journées, lorsqu’un enfant est « gravement » atteint dans sa santé et que l’un des deux parents au moins doit interrompre son activité lucrative pour s’en occuper.
* **Congé maternité prolongé en cas d’hospitalisation du nouveau-né :** en cas d’hospitalisation du nouveau-né de façon ininterrompue durant deux semaines au moins immédiatement après sa naissance, la durée du congé maternité est nouvellement prolongée d’une durée équivalente à celle de l’hospitalisation, mais de 56 jours au plus (8 semaines) et pour autant que la collaboratrice prévoyait de reprendre son activitéà la fin de son congé de maternité.
 | * **Suppression du lien direct entre évaluation et conséquences juridiques** : dans le cadre du nouveau système de management (ODE) introduit par la nouvelle politique RH, la volonté est de ne plus avoir de lien direct entre l’évaluation des prestations et d’éventuelles conséquences juridiques, que ce soit au niveau du licenciement, des augmentations extraordinaires etc. Il appartiendra dorénavant au ou à la supérieur-e de se baser sur une appréciation globale du comportement, des aptitudes et de la qualité des prestations du collaborateur ou de la collaboratrice.
* **Procédure de licenciement :** le RPers explicite les étapes de la nouvelle procédure de licenciement et introduit notamment un délai de 10 jours pour la demande de réexamen par l’autorité d’engagement de la lettre d’avertissement reçue du ou de la chef-fe de service.
* **Indemnité de situation acquise** : la LPers ayant introduit le principe, le RPers fixe les modalités d’octroi. Ainsi une indemnité garantissant un salaire identique est prévue pour les collaborateurs et collaboratrices âgés de 55 et plus contraint-e-s de changer de fonction en raison d’une réorganisation. La fonction proposée doit être raisonnablement acceptable, càd que la nouvelle classe salariale prévue ne doit pas être inférieure de quatre classes au maximum par rapport à la précédente.
* **Engagement d’un ou d’une remplaçant-e**: en plus de la maladie ou d’un accident, un ou une remplaçant-e pourra désormais être engagé-e lors de congé maternité, paternité ou d’adoption.
* **Indemnité de remplacement** : la durée d’absence nécessaire pour les indemnités de remplacement a été réduite à 2 mois(au lieu de 3 actuellement) et le montant alloué a été augmenté, soit une indemnité correspond au *salaire entier*auquel le collaborateur ou la collaboratrice aurait pu prétendre à la suite d’une promotion dans la fonction.
 |