

# Commentaire du projet de règlement du personnel de l'Etat

## Remarque préalable

Le règlement du personnel de l'Etat (ci-après : RPers) se présente comme un règlement général, à l'instar du règlement du 10 juillet 1985 (RPE) actuellement en vigueur. Il contient toutes les règles générales applicables au personnel soumis à la LPers, depuis la procédure d'engagement jusqu'à la cessation des rapports de service. Il ne contient pas toutefois les dispositions d'application du nouveau système salarial qui n'entrera en vigueur qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2004. Ces dispositions seront intégrées au RPers après avoir été soumises en consultation et adoptées par le Conseil d'Etat en 2003.

Le RPers devra en outre être complété par des réglementations relatives à des domaines particuliers du droit du personnel, réglementations dont une partie est déjà existante. L'inventaire de ces réglementations se présente comme suit :

### 1. Réglementations déjà existantes

- a) Règlement sur l'horaire (RSF 122.70.12). Ce règlement sera modifié en fonction des nouveaux modèles de temps de travail qui devront être développés dès l'entrée en vigueur de la LPers ;
- b) Règlement sur les voies de droit relatives aux qualifications périodiques du personnel de l'Etat (RSF 122.70.22). Ce règlement sera éventuellement modifié en fonction des nouveaux systèmes d'évaluation des prestations qui devront être développés dès l'entrée en vigueur de la LPers ;
- c) Arrêté relatif à l'engagement de personnes invalides (RSF 122.70.43). Cet arrêté est adapté au RPers ;
- d) Arrêté concernant la classification des fonctions du personnel (RSF 122.72.21) ;
- e) Règlement relatif à la procédure d'évaluation et de classification des fonctions du personnel de l'Etat (RSF 122.72.22) ;
- f) Arrêté fixant le système d'évaluation des fonctions du personnel de l'Etat (RSF 122.72.24) ;
- g) Arrêté relatif à la récupération des indemnités touchées par des collaborateurs de l'Etat représentant celui-ci au sein de conseils d'administration, de conseils de fondation ou d'autres organes exécutifs de personnes morales de droit privé ou public (RSF 122.72.52).

## **2. Réglementations futures**

- a) Ordonnance relative à la politique du personnel ;
- b) Ordonnance relative au système général d'évaluation des prestations (en cours de développement) ;
- c) Ordonnance relative au système de gestion des compétences et à la relève (en cours de développement) ;
- d) Ordonnance relative à la formation générale continue (en cours de développement) ;
- e) Ordonnance relative à la prévention du harcèlement psychologique (sur le point d'être mise en consultation) ;
- f) Ordonnance relative à la formation des cadres ;
- g) Ordonnance relative à la santé et sécurité au travail (sur le point d'être mise en consultation) ;
- h) Ordonnance relative aux modèles de temps de travail ;
- i) Ordonnance relative au système d'encouragement des inventions et suggestions du personnel.

Outre ces ordonnances relatives à un domaine particulier du droit du personnel, il existe un certain nombre de réglementations spéciales, applicables à des catégories spécifiques de personnel. Il s'agit des réglementations suivantes, qui sont adaptées, si nécessaire, au RPers par la voie de l'ordonnance d'adaptation :

## **3. Réglementations spéciales applicables à certaines catégories de personnel**

- a) Règlement concernant la durée du travail et l'horaire de certaines catégories de collaborateurs rattachés aux Etablissements de Bellechasse (RSF 3411.13) ;
- b) Règlements d'exécution de la loi scolaire, et de la loi sur l'enseignement secondaire supérieur (RSF 411.0.11 et 412.0.11) ;
- c) Règlement fixant les prescriptions particulières relatives au statut du personnel enseignant dépendant de la Direction de l'instruction publique et des affaires culturelles (RSF 415.0.11) ;
- d) Règlement concernant les cadres intermédiaires de l'Université de Fribourg ;
- e) Arrêté relatif à la rémunération des membres du corps intermédiaire de l'Université et des sous-assistants (RSF 430.26) ;
- f) Règlement concernant le Conservatoire (RSF 481.4.11) ;
- g) Règlement concernant l'avancement et la promotion des agents de la police cantonale (RSF 551.13) ;
- h) Arrêté concernant l'indemnité de service versée aux agents de la police cantonale (RSF 551.32) ;
- i) Règlement relatif à la retraite des agents de la police cantonale (RSF 551.33) ;
- j) Règlements de service du personnel d'entretien des routes cantonales et nationales ;
- k) Arrêté fixant le statut des médecins assistants et assistantes des hôpitaux et services cantonaux (RSF822.0.42) ;
- l) Règlement relatif à l'engagement des médecins-chefs et des médecins-chefs adjoints de l'Hôpital cantonal (RSF 822.1.33) ;
- m) Règlement relatif aux indemnités spéciales versées au personnel du Département des forêts (RSF 921.27) ;
- n) Arrêté relatif à l'indemnité de loyer versée aux surveillants de la faune et gardes-pêche (RSF 922.22).

Aux règles générales contenues dans le projet de règlement s'ajoutent donc, d'une part des règles complémentaires applicables à un domaine particulier du droit du personnel, d'autre part des règles dérogatoires et complémentaires applicables à certaines catégories spécifiques de personnel.

## **Présentation du commentaire**

Le RPers s'inscrit dans le prolongement de la LPers dont il permet l'entrée en vigueur partielle au 1<sup>er</sup> janvier 2003. Il contient donc en particulier les dispositions d'exécution nécessaires aux chapitre I à VII et IX à XV de la LPers. En revanche, ainsi qu'indiqué dans la remarque préalable, il ne contient pas de dispositions relatives au nouveau système salarial (chapitre VIII LPers) qui n'entrera en vigueur que le 1<sup>er</sup> janvier 2004. Le projet contient en outre de nombreuses dispositions qui sont reprises du règlement du 10 juillet 1985 (RPE). Celles-ci sont adaptées à la terminologie de la LPers et parfois modifiées en fonction d'éventuels défauts que leur longue application avait fait apparaître.

La structure du RPers est proche de celle du RPE. Elle est toutefois plus simple afin de permettre une lecture et une consultation plus aisée du règlement.

Le commentaire des dispositions du projet est présenté par chapitre ou section avec pour chacun ou chacune, un commentaire général et un commentaire par article.

## **Commentaire**

### **Chapitre premier**

#### **Champ d'application**

#### **Commentaire général**

Ce chapitre s'attache au champ d'application qu'il présente comme le plus large possible. En fait le règlement s'applique à tout le personnel soumis à la LPers, y compris au personnel exerçant une activité de brève durée ou au personnel payé à l'heure. Le règlement contient pour ces personnes quelques règles dérogatoires nécessaires qui sont limitées au maximum.

L'inventaire de ces dispositions fait apparaître les exceptions suivantes :

- a) la compétence d'engager ce personnel est donnée à certains chefs et cheffes de service, à l'instar du RPE (art. 3) ;
- b) la mise au concours n'est pas obligatoire (art. 15 al. 3) ;
- c) il n'y a pas d'examen médical obligatoire pour le personnel engagé pour moins d'un an (art. 25) ;
- d) le personnel engagé pour une durée inférieure à deux ans et le personnel payé à l'heure ne font pas l'objet d'une reconnaissance officielle de la qualité d'agent et agentes des services publics (art. 28 al. 3) ;
- e) la procédure de résiliation du personnel engagé pour une période inférieure à deux ans et pour le personnel payé à l'heure est simplifiée (art. 31) ;
- f) le personnel engagé pour une durée limitée n'a droit à l'indemnité de suppression de poste que si celle-ci intervient avant le terme du contrat (art. 35) ;
- g) le personnel engagé pour moins d'un an a droit à un congé payé de maternité de huit semaines au plus, quatre si la personne était déjà enceinte au moment de l'engagement (art. 88 al. 2) ;
- h) le personnel payé à l'heure n'a pas droit à l'allocation d'employeur pour enfant et ne peut être intégré au régime de pensions de la Caisse de prévoyance (art. 94) ;
- i) le personnel engagé pour moins d'un an ne peut bénéficier du régime de pensions de la Caisse de prévoyance (art. 25 ; cette règle découle de la LPers et de la loi sur la Caisse de prévoyance).

Les autres dispositions du règlement sont toutes applicables au personnel engagé pour une durée limitée et au personnel payé à l'heure.

### **Commentaire par article**

#### **Art. 1**            En général

Cf. ad commentaire général. Il convient en outre de préciser que le personnel payé à l'heure qui poursuit son activité au-delà de trois mois est mensualisé sauf si le taux d'activité ne peut être déterminé sur une moyenne annuelle.

#### **Art. 2**            Etablissements personnalisés

Cf. message accompagnant le projet LPers et reprise du RPE. Il convient en outre de préciser que l'Arsenal est considéré comme une autorité d'engagement conformément à l'article 3 du RPers.

## **Chapitre II**

### **Régime général des attributions**

#### **Commentaire général**

Ce chapitre reprend, dans les grandes lignes, les dispositions actuelles du RPE. Toutefois, celles-ci sont adaptées à la LPers pour tenir compte de la délégation générale de compétences aux Directions et établissements

## **Commentaire par article**

### **Art. 3** Autorités d'engagement

- let. a : cette compétence restreinte découle de l'article 8 let. c LPers ;
- let. b : reprise du RPE ;
- let. c : cette compétence générale découle de l'article 9 al. 1 LPers ;
- let. d à j : reprise du RPE et adaptation à la LPers. A noter qu'il n'est plus fait référence à l'Arsenal qui dès le 1er janvier 2003 n'est plus une entité cantonale ;
- let. k : cette lettre découle de l'article 9 al. 3 LPers.

### **Art. 4** Chefs et cheffes de service

Reprise du RPE et adaptation à la notion découlant de la loi sur l'organisation du Conseil d'Etat et de l'administration (LOCEA). Il y a lieu de relever que selon l'alinéa 1, les chefs et cheffes de service seront directement subordonné(e)s aux conseillers et conseillères d'Etat. L'alinéa 2 permet aux établissements de désigner en leur sein des chefs ou cheffes de service. Tel est d'ailleurs déjà le cas actuellement. L'alinéa 3 permet de déléguer des compétences de chef ou cheffe de service à des responsables d'entités organisationnelles subordonnées à des chefs ou cheffes de service. Les personnes désignées ne porteront toutefois par le titre de chef ou cheffe de service.

### **Art. 5** Cadres supérieurs

La notion de cadres supérieurs retenue par le RPers couvre essentiellement les personnes qui ont une fonction de chef ou cheffe d'unité administrative. En dehors de cette catégorie, le projet n'inclut que les personnes désignées comme telles par les Directions et selon une procédure incluant l'approbation du Conseil d'Etat. Les critères de désignation de ces autres cadres supérieurs permettraient de désigner comme tels, les conseillers et conseillères juridiques et économiques rattaché(e)s au Secrétariat général des Directions, les chefs et cheffes de service adjoint(e)s des grandes unités administratives, les responsables d'entités organisationnelles importantes n'ayant pas la qualité d'une unité administrative au sens de la LOCEA, ou encore les personnes chargées de la direction d'un projet important tel qu'un projet de réforme de notre administration (NGP).

**Art. 6 et 7** Entités de gestion

Cette notion découle de l'article 13 LPers. Elle s'inscrit dans le cadre de la décentralisation des compétences voulue par la LPers (art. 6 LPers). Il existe déjà des entités de gestion au sein des établissements visés par l'article 2 ainsi qu'auprès de quelques secteurs de l'administration (Arsenal, Conservatoire, Service des forêts et de la faune pour le personnel des forêts, Service archéologique). Certaines Directions se sont déjà dotées en partie d'une telle entité de gestion. Toutefois, les entités existantes ne jouent pas encore toutes le rôle qui leur est dévolu par la LPers. Le RPers prévoit la conclusion de conventions entre le Service du personnel et d'organisation et les Directions et établissements portant sur le cahier des charges de ces entités. La convention définira pour chacune l'étendue des tâches. La convention devra notamment mentionner :

- a) la répartition et la délégation des tâches et compétences entre le Service du personnel et d'organisation et l'entité de gestion ;
- b) l'utilisation du logiciel informatique ;
- c) la gestion des dossiers physiques et les mutations des salaires du personnel ;
- d) les prestations de conseil et d'assistance ;
- e) les voies d'information et de communication ;
- f) les mesures d'assurance qualité et de controlling ;
- i) la forme, le contenu et la périodicité des rapports de gestion.

Selon l'organisation et les ressources mises à disposition de l'entité de gestion par la Direction ou l'établissement, l'étendue des tâches pourra varier. Certaines entités de gestion auront la tâche de la gestion des salaires (tel est déjà le cas pour certaines d'entre elles). Tant que l'entité ne sera pas constituée et apte à accomplir les tâches que le RPers lui donne, le Service du personnel et d'organisation assumera ces tâches.

Outre les tâches définies par la convention, les entités de gestion auront à assumer le rôle de pivot sur lequel devrait se développer une culture d'entreprise propre à la Direction ou à l'établissement. Cette culture aura pour objectif de respecter et de promouvoir les principes de politique du personnel inscrits dans la LPers.

Le RPers prévoit à l'article 7 que les entités de gestion doivent se réunir en Conférence de ces entités de gestion. Cette Conférence, à laquelle les responsables des entités de gestion devront obligatoirement participer, devrait permettre d'assurer une application conforme et dynamique de la LPers, tout en veillant notamment à ce que le principe de l'égalité de traitement soit respecté.

**Art. 8** Dispositions réglementaires

Reprise du RPE.

**Art. 9** Dispositions spéciales dérogeant au présent règlement

Reprise du RPE.

**Art. 10** Directives

L'article 12 let. a LPers donne notamment comme mission au Service du personnel et d'organisation celle d'édicter des directives de gestion. L'article 10 RPers étend cette compétence aux entités de gestion dans les limites définies.

**Art. 11** Décisions des autorités d'engagement

L'alinéa 1 constitue une reprise du RPE. Toutefois, en vertu de l'alinéa 3, la compétence de préavis du Service du personnel et d'organisation pourra être déléguée aux entités de gestion dans le cadre de la convention prévue à l'article 7. Il convient de souligner que cette délégation ne pourra pas être totale. Elle devrait permettre une décentralisation contrôlée des compétences tout en assurant une application conforme de la LPers. Elle sera en premier lieu octroyée aux établissements qui jouissent déjà actuellement d'une grande autonomie.

**Art. 12** Information du personnel

Reprise du RPE et référence aux nouvelles technologies de communication. L'article 12 souligne que l'information doit également être communiquée aux associations de personnel et aux syndicats concernés.

**Art. 13** Conseils et médiation

Al. 1 : reprise du RPE et référence au nouveau rôle des entités de gestion ;

Al. 2 : reprise du RPE ;

Al. 3 : le règlement auquel fait référence cet alinéa est en cours d'élaboration et sera prochainement soumis en consultation. Ce règlement met notamment en place une structure d'accueil des personnes qui se sentent victimes de harcèlement psychologique ou sexuel.

**Chapitre III****Procédure d'engagement****Commentaire général**

Ce chapitre reprend, dans les grandes lignes, la structure mise en place par le RPE. Toutefois, il redistribue aux Directions des tâches relatives à la mise au concours, en application du principe de la décentralisation des compétences. En outre, ce chapitre prend en compte la procédure de mise au concours interne, désormais autorisée par la LPers. Par ailleurs, la gestion actuelle du recrutement du personnel de l'Etat souffre de nombreuses lacunes qui ne sont pas sans conséquences négatives sur l'administration cantonale. La mise en œuvre de la LPers nécessite que l'on améliore le processus de recrutement, que l'on recoure à des outils de sélection modernes et performants, notamment pour opérer le choix des cadres supérieurs, que l'on s'adjoigne si nécessaire l'assistance d'entreprises spécialisées. Les articles 20 et ss. mettent ainsi en place une nouvelle procédure de recrutement et assurent les autorités d'engagement de la mise à disposition des outils et de l'assistance nécessaire.

## Commentaire par article

### **Art. 14** Conditions générales

Reprise du RPE. Toutefois, l'obligation de respecter un délai de vacance du poste pendant deux mois au moins est abandonnée. Il ne reste que le principe selon lequel, en cas d'absence temporaire d'un titulaire d'un poste pour cause de maladie ou accident, le remplacement ne peut se faire qu'après deux mois. Des exceptions resteront possibles lorsque les besoins du service l'exigeront.

### **Art. 15** Mise au concours a) En général

Cette disposition règle la question du choix entre mise au concours externe et interne. La mise au concours est par principe externe et interne. L'alinéa 2 règle le cas où une mise au concours limitée au plan interne peut être ouverte. L'alinéa 3 autorise à renoncer à toute mise au concours pour le personnel auxiliaire et temporaire tel qu'il est défini à l'article 1.

### **Art. 16** a) Recours à une entreprise de placement

Afin d'assurer une cohérence entre les autorités d'engagement en cas de recours à une entreprise de placement, le Service du personnel et d'organisation est chargé d'établir une liste desdites entreprises avec lesquelles l'Etat-employeur peut traiter. Les conditions contractuelles avec ces entreprises sont également fixées par le Service du personnel et d'organisation. La procédure de recours à ces entreprises est réglée par l'alinéa 2 : le préavis du Service du personnel et d'organisation est requis, sous réserve d'une délégation de compétences à l'entité de gestion concernée. Enfin, l'alinéa 3 couvre les cas de fonctions très spécifiques pour lesquelles seules des entreprises de placement spécialisées sont compétentes. De manière générale, il y a lieu de noter que l'engagement du personnel ne doit pas s'effectuer, dans la règle, par l'entremise d'entreprises de placement : ce n'est que lorsque la fonction l'exige que le Service du personnel et d'organisation donnera un préavis positif à un tel recours.

### **Art. 17** b) Ouverture

Cette disposition régleme la pratique actuelle.

### **Art. 18** c) Publication

Cette disposition régleme la pratique actuelle et fait référence aux nouvelles techniques de communication. Par ailleurs, elle réserve la possibilité de ne publier la mise au concours que par la voie d'Internet dans des cas particuliers : on peut donner comme exemple l'engagement de certaines catégories d'infirmiers et infirmières qui, en raison de la pénurie de personnel, nécessite une publication quasi constante sur Internet.

### **Art. 19** d) Offres

Cette disposition prévoit, contrairement au système actuel, que les offres sont envoyées directement à l'autorité d'engagement ou à l'entité de gestion. L'article 19 RPers prend également en compte les nouvelles techniques de communication.

**Art. 20** Examen des candidatures  
a) En général

Cf. ad commentaire général. Cette disposition règle ainsi de manière explicite l'examen des candidatures. Des outils informatiques seront mis à disposition par le Service du personnel et d'organisation pour assurer le suivi de cet examen. Le Service du personnel et d'organisation devra établir des directives de gestion. Il pourra fournir une liste d'adresses d'entreprises spécialisées avec lesquelles il aura préalablement fixé le cadre des conditions contractuelles. Il donnera son préavis sur le choix et l'opportunité de recourir à une telle entreprise. En outre, le Service du personnel et d'organisation sera à disposition pour assister l'autorité d'examen dans son choix. L'article 20 donne au chef ou à la cheffe de service, au supérieur hiérarchique ainsi qu'à l'entité de gestion un droit à collaborer au choix.

**Art. 21** b) Cadres supérieurs et fonctions particulières

Cf. ad commentaire général. L'évaluation complémentaire pourra consister en un test de personnalité ou un assessment auprès d'une entreprise spécialisée. Les données collectées seront portées à la connaissance du candidat ou de la candidate sur demande, et traitées conformément aux principes de la protection des données. Les contrôles de sécurité sont obligatoires pour tous les cadres supérieurs. Ils peuvent également être prévus pour d'autres fonctions sur la base des critères déterminés par cette disposition. Tel devrait être le cas pour l'engagement d'un informaticien ou d'une informaticienne ayant accès à des données informatiques dans des domaines très sensibles de l'administration (sécurité de l'Etat) ou d'une personne ayant un accès actif à des données financières et, de ce fait, ayant la possibilité de modifier des flux financiers.

**Art. 22** c) Contrôle du Service du personnel et d'organisation et clôture de la procédure

Conformément aux tâches qui lui sont dévolues par la LPers, le Service du personnel et d'organisation doit assumer son rôle dans le domaine du contrôle du respect des procédures. L'intervention du Service du personnel et d'organisation ne doit toutefois pas s'étendre aux questions d'opportunité. L'application de l'alinéa 4 devrait permettre la constitution centralisée de dossiers de candidature. L'Etat-employeur aura ainsi à disposition un « vivier » de candidat(e)s potentiel(e)s. Toutefois, afin d'éviter que ce fichier ne devienne rapidement obsolète, il y aura lieu de veiller à éliminer au fur et à mesure les dossiers, au plus après une durée de six mois. L'alinéa 5 donne, contrairement au système actuel, à l'autorité d'engagement la tâche d'informer les candidats et candidates non retenue(s). Jusqu'à l'entrée en vigueur de la LPers, c'est le Service du personnel et d'organisation qui assumait cette tâche alors qu'il ne connaît pas les candidats et candidates. La lettre qui était envoyée était impersonnelle et souvent, pour ce motif, mal reçue par le ou la destinataire, notamment lorsque le candidat ou la candidate avait été convoqué(e) à un entretien. L'alinéa 6 réserve les compétences des entités de gestion, déléguées par le Service du personnel et d'organisation, ainsi que les dispositions spéciales applicables notamment à la procédure de recrutement des enseignant(e)s et à celle du personnel des établissements personnalisés. Il découle de ces réserves que la formation des entités de gestion dans ce domaine est particulièrement importante pour assurer une procédure exempte de tout reproche et un choix judicieux du personnel.

**Art. 23** Conclusion du contrat

Le Service du personnel et d'organisation continuera à assumer l'établissement des contrats pour l'administration centrale. Toutefois, dans la mesure où les entités de gestion seront à même d'assumer cette tâche, l'édition des contrats se fera au sein des Directions, sur la base de directives de gestion du Service du personnel et d'organisation. Il en résultera une simplification administrative et un gain de temps profitable à tous les partenaires. En ce qui concerne les établissements personnalisés, les contrats sont déjà établis en leur sein. Tel est le cas également pour les enseignant(e)s.

**Art. 24** Contenu du contrat écrit

Reprise du RPE et adaptation à la notion de contrat en lieu et place de celle de décision.

Le contrat devra en outre indiquer, le cas échéant, si le poste occupé n'est pas garanti ou ne l'est que partiellement. Tel sera notamment le cas lorsque la personne est engagée sur la base d'un crédit ou que le maintien du poste est fonction essentiellement de la conjoncture. Tel est le cas pour les personnes engagées dans les ORP. Tel peut également être le cas pour les enseignants et enseignantes, notamment lorsqu'ils ou elles sont engagé(e)s à temps partiel.

La garantie du poste permet au collaborateur ou à la collaboratrice concernée de bénéficier de la procédure de suppression de poste et d'une indemnité en cas de suppression de poste. Toutefois, l'absence de cette garantie ne prive pas totalement de droits la personne licenciée puisque l'article 33 RPers reconnaît qu'il y a suppression de poste avec suite d'indemnité dans tous les cas où le collaborateur ou la collaboratrice a exercé son activité au poste concerné durant sept années continues au moins.

Figurera en outre, dans le contrat, l'adresse de l'entité de gestion gérant le salaire du collaborateur ou de la collaboratrice.

**Art. 25** Examen médical  
a) Questionnaire

Il est prévu un nouveau système selon lequel le collaborateur ou la collaboratrice remplira lui-même ou elle-même le questionnaire médical. Il n'y aura donc plus de recours systématique à un médecin en dehors du contrôle effectué par le médecin-conseil de l'Etat sur le questionnaire.

Etant donné le champ d'application de la LPers, tout le personnel engagé pour un an au moins sera soumis au questionnaire. L'intérêt de celui-ci réside aussi bien pour la Caisse de prévoyance que pour l'Etat-employeur.

**Art. 26** b) Modalités

Cf. ad art. 25.

**Art. 27** c) Etat de santé non satisfaisant

Reprise du RPE. L'alinéa 4 relève les conséquences éventuelles d'une fausse déclaration.

## **Chapitre IV**

### **Statut**

#### **Commentaire général**

Ce chapitre contient les dispositions qui concrétisent et complètent les dispositions de la LPers relatives au nouveau statut : abandon de la nomination et de la période administrative, reconnaissance officielle de la qualité d'agent ou agente des services publics, protection contre le licenciement. Ce chapitre contient également les dispositions relatives à la retraite.

#### **Commentaire par article**

**Art. 28** Reconnaissance officielle de la qualité d'agent ou agente des services publics

Cette disposition prévoit que le Conseil d'Etat adopte de manière uniforme le texte de la reconnaissance officielle. Comme le prévoit la LPers, les Directions et les établissements pourront formaliser, à leur gré et selon leur propre culture, la communication de cet acte officiel.

L'alinéa 3 exclut de la reconnaissance officielle, les personnes qui n'ont pas un lien durable avec l'Etat-employeur.

L'alinéa 4 exclut également le personnel classé en classe inférieure, en effet cette catégorie de personnel, selon la LTP et également selon la LPers, ne répond pas, sous l'angle de la formation ou/et de l'expérience, aux exigences du poste. Ce personnel ne devrait dès lors pas, en principe, être maintenu durablement dans cette classe : soit, il est classé dans la classe normalement attribuée à la fonction après l'accomplissement de la formation ou de l'expérience requise et dès ce passage peut bénéficier de la reconnaissance officielle, soit passé le délai prévu pour l'acquisition des compétences manquantes, il fait l'objet d'une résiliation des rapports de service. Il faut toutefois prévoir le cas exceptionnel, où bien que n'étant pas titulaire de la formation requise (cas pouvant se présenter pour certains membres du corps enseignant), le collaborateur ou la collaboratrice exerce durablement son activité. Pour des motifs liés à l'égalité de traitement, l'octroi de la classe de fonction ne se justifie pas. En revanche, le collaborateur ou la collaboratrice devrait pouvoir bénéficier de la reconnaissance officielle si le maintien durable de ses rapports de service est envisagé, nonobstant l'absence du diplôme requis.

Les collaborateurs et les collaboratrices qui ont un faible taux d'activité mais qui exercent cette activité de manière durable sont reconnu(e)s en tant qu'agents ou agentes des services publics.

**Art. 29**           Licenciement ordinaire  
a) Procédure

L'abandon de la nomination n'a toutefois pas comme conséquence que le collaborateur ou la collaboratrice n'est plus protégé(e) contre les licenciements. Même en cas de licenciement ordinaire, à savoir en l'absence de justes motifs, le collaborateur ou la collaboratrice est protégé(e) contre le licenciement. L'article 29 vient ainsi poser les règles de procédure visant à protéger le collaborateur ou la collaboratrice.

L'alinéa 1 rappelle que le licenciement doit se baser sur une évaluation formelle des prestations.

L'alinéa 2 pose la règle de l'avertissement obligatoire, du contenu de celui-ci, de la fixation d'un délai et d'éventuelles mesures d'accompagnement.

L'alinéa 3 fixe l'obligation d'une deuxième évaluation précédant alors l'ouverture formelle de la procédure de licenciement.

Les alinéas 4 et 5 définissent l'étendue du droit d'être entendu.

**Art. 30**           b) Décision

L'alinéa 30 énumère les décisions qui peuvent être prises au terme de la procédure. Le choix de la décision se fondera notamment sur le respect du principe de la proportionnalité.

**Art. 31**           c) Cas particuliers

L'alinéa 1 rappelle le principe de base de tous les contrats de durée déterminée : le terme du contrat entraîne une cessation de plein droit des rapports de service.

L'alinéa 2 règle la question particulière des personnes engagées pour une période inférieure à deux ans. En effet, à l'égard de ce personnel temporaire, il y a lieu de maintenir une certaine flexibilité de l'employeur. Selon les cas, l'application des règles de l'article 29 pourrait tout simplement empêcher un licenciement avant le terme du contrat alors que celui-ci l'a prévu expressément.

L'alinéa 3, en revanche, réserve les articles 29 et 30 pour les licenciements avant le terme du contrat lorsque celui-ci est conclu pour une durée supérieure à deux ans.

Enfin, les alinéas 4 et 5 règlent la procédure de licenciement du personnel payé à l'heure et du personnel en classe inférieure. Les rapports de service de ces catégories de personnel peuvent être résiliés librement dans le respect des délais indiqués. Une réserve est faite en ce qui concerne le personnel classé en classe inférieure et qui, exceptionnellement, a bénéficié de la reconnaissance officielle.

**Art. 32** Procédure de renvoi pour de justes motifs

Cette disposition s'attache au licenciement pour de justes motifs. Celui-ci se distingue du licenciement ordinaire par ses motifs, par sa procédure et par ses conséquences.

L'alinéa 1 pose la condition pour l'ouverture d'une telle procédure : des indices sérieux. Contrairement au licenciement ordinaire, l'ouverture n'est pas subordonnée à une évaluation des prestations.

L'alinéa 2 fixe le cas où un avertissement doit être donné et détermine les suites de celui-ci.

L'alinéa 3 règle le cas où l'avertissement n'a pas à être envoyé

L'alinéa 4 règle la procédure d'urgence simplifiée prévue à l'article 45 al. 1 in fine LPers, lorsque le cas nécessite un départ immédiat du collaborateur ou de la collaboratrice.

L'alinéa 5 rappelle que dans tous les cas prévus par les alinéas précédents, y compris lorsque le renvoi a été précédé d'un avertissement, la décision a un effet immédiat dès sa notification.

**Art. 33** Suppression de poste

L'alinéa 1 de cette disposition précise dans quel cas, l'autorité d'engagement doit appliquer la procédure de suppression de poste. Cet alinéa est à mettre en relation avec l'article 24 (contenu du contrat écrit), qui prévoit si le poste est garanti ou ne l'est que partiellement. A noter que la procédure de suppression de poste est également applicable lorsque la personne a occupé un poste non garanti pendant sept ans au moins. Dans ce cas, il se justifie que l'Etat-employeur prenne des mesures pour protéger un collaborateur ou une collaboratrice qui risque, sans sa faute, de perdre un emploi que l'on doit qualifier de durable. L'alinéa 1 précise également qu'une modification importante du cahier des charges est à considérer comme un changement de poste. Les lettres d et e sont consacrées au personnel enseignant : elles prennent en compte la spécificité de cette catégorie pour laquelle il est plus difficile de garantir un poste avec précision, dès l'engagement. Les contrats d'engagement peuvent d'ailleurs contenir des fourchettes d'unités d'enseignement garanties pour couvrir les fluctuations d'horaire d'une année scolaire à l'autre. Lorsqu'un poste ne peut être garanti, la procédure de suppression de poste est applicable après sept années d'activité uniquement lorsque la diminution du nombre d'heures est importante par rapport à la moyenne d'activité des sept ans pris en considération.

Les alinéas 2 à 6 fixent les règles de procédure.

**Art. 34** Indemnité de suppression de poste  
a) Contrat de durée indéterminée

Lorsque conformément à l'article précédent un poste est supprimé et que la personne concernée par cette suppression est licenciée, le collaborateur ou la collaboratrice a droit à une indemnité. Cette indemnité est fonction de l'âge et des années de service. En dessous de trente ans, elle est très peu élevée. En effet, à cet âge, la reprise d'une nouvelle activité lucrative ne se heurte pas à de grandes difficultés. Passé l'âge de trente ans, le collaborateur et la collaboratrice a droit à une indemnité dont le montant correspond au système actuel. L'indemnité de suppression de poste pourrait également, en accord avec le collaborateur ou la collaboratrice, être consacrée au financement d'un véritable outplacement et d'une formation complémentaire répondant au projet professionnel de la personne concernée. L'alinéa 3 pose la règle applicable lorsque le collaborateur ou la collaboratrice est transféré(e) à un poste moins bien rémunéré.

**Art. 35** b) Contrat de durée déterminée

L'article 35 règle la question de l'octroi de l'indemnité au personnel engagé pour une durée limitée. Logiquement, aucune indemnité ne sera versée lorsque la suppression de poste intervient au terme du contrat. En revanche, lorsque le poste est supprimé avant l'échéance prévue du contrat, l'indemnité est due dans les limites indiquées à l'alinéa 2.

**Art. 36** Incapacité durable de travail

Reprise du RPE.

**Art. 37** Retraite  
a) Age minimal et âge limite

Les alinéas 1 et 2 de cette disposition consacrent, de manière générale, les âges actuels de la retraite.

L'alinéa 3 ouvre la possibilité de fixer un âge limite de la retraite différent pour des catégories spécifiques de personnel. Les critères essentiels permettant au Conseil d'Etat de se déterminer figurent dans cet alinéa.

La lettre a peut déjà être illustrée par le récent accord entre les partenaires sociaux relatif à la retraite anticipée dans le secteur de la construction. La catégorie de personnel cantonal exerçant des activités similaires à celles concernées par la convention collective pourrait ainsi répondre à la condition d'un abaissement de l'âge-limite.

La lettre b fait référence aux conditions de travail : se fondant sur l'analyse de la fonction selon Evalfri, il s'agit essentiellement de l'évolution des charges dans le domaine psychosocial et physiques. Un lien pourrait être établi entre cette évolution et le taux d'absentéisme, le taux d'invalidité et le taux de départ volontaire à la retraite avant l'âge-limite. Les prestations de l'Etat, en cas d'abaissement de l'âge-limite consistent dans l'octroi d'un pont pré-AVS, sans participation du personnel, contrairement à la disposition contenue dans la LStP. Lorsque l'âge-limite est abaissé en dessous de 60 ans, l'Etat-employeur prend en outre à sa charge une partie de la réduction actuarielle (soit par année d'anticipation, une partie du montant correspondant à trois années de cotisations employeur et employé).

L'alinéa 5 réserve les dispositions spéciales applicables à certaines catégories de personnel. Selon la loi d'adaptation à la LPers, les professeurs de l'Université ont un âge-limite de la retraite qui est fixé à 65 ans mais qui peut, contractuellement être repoussé jusqu'à 70 ans.

**Art. 38**            b) Mise à la retraite

Cette disposition réunit les procédures actuelles de pensionnement anticipé et de mise à la retraite. La procédure est celle prévue pour le licenciement ordinaire.

Les prestations sont identiques à celles versées actuellement lorsque la mise à la retraite est prononcée à l'égard d'un collaborateur ou d'une collaboratrice âgé(e) de 60 ans ou plus. Lorsque la mise à la retraite est prononcée avant 60 ans, soit à partir de 57 ans ou lorsque la personne concernée compte 33 ans de service, il est prévu que l'Etat prenne en charge, outre le pont pré-AVS, une partie du rachat de la réduction actuarielle découlant de la loi sur la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat (cf. ad art. 37 al. 4). La réduction actuarielle s'élevant à 4.8% par année d'anticipation, le rachat d'une année correspond à trois années de cotisation. Conformément à l'article 54 al. 2 LPers, ces prestations sont réduites ou supprimées lorsque l'insuffisance constatée est consécutive à un défaut de comportement. Par ailleurs, lorsque la mise à la retraite fait suite à une suppression de poste, les prestations offertes par l'Etat ne se cumulent pas avec l'indemnité de suppression de poste mais la remplacent. Enfin, les prestations sont proratisées au taux d'activité qu'exerçait contractuellement le collaborateur ou la collaboratrice lors de la mise à la retraite.

**Art. 39**            c) Encouragement à la retraite

Cette disposition explicite l'article 55 LPers. L'alinéa 1 précise que la mesure peut être introduite pour une catégorie spécifique de personnel. Dans ce cas, un parallèle peut être mis entre l'abaissement de l'âge-limite prévu à l'article 37 et l'encouragement à la prise volontaire de la retraite.

L'alinéa 2 définit le montant de la prestation à l'instar du RPE.

L'alinéa 3 définit les critères sur lesquels la décision du Conseil d'Etat devra se baser. Ces critères sont plus nombreux que ceux retenus à l'article 37 et devront être pondérés par le Conseil d'Etat qui jouira en la matière d'un large pouvoir d'appréciation. Pour éviter au personnel les incertitudes sur le maintien ou non de la mesure pour l'année suivante, l'alinéa 3 fixe que la mesure doit être décidée pour trois ans et dans un délai déterminé.

L'alinéa 4 fixe les conditions d'octroi du pont : (variante 1 : conformément au système actuel), (variante 2 : ...qu'il assouplit par rapport aux règles actuelles : dix ans de service au lieu de quinze).

## **Chapitre V**

### **Durée du travail et absences**

#### **Commentaire général**

Ce chapitre reprend largement les règles du RPE. En effet, celles-ci ne nécessitent pas de modification, sous réserve de point de détails qui seront explicités par le commentaire par article. En outre, l'étude relative aux nouveaux modèles de temps de travail n'est pas terminée. Elle débouchera sur un nouveau projet de règlement relatif à l'horaire et le cas échéant à la modification de certaines des dispositions. Ce nouveau règlement sera soumis en consultation dès que leur élaboration aura abouti et que le Conseil d'Etat aura autorisé leur mise en consultation. Enfin, une étude comparative entre les dispositions de la loi fédérale sur le travail et celles contenues dans le RPers démontre que celui-ci est globalement plus favorable au collaborateur ou à la collaboratrice que la législation fédérale sur le travail. Cela tient essentiellement aux limites du travail de nuit (RPers : 20 h à 6 h) ; loi fédérale sur le travail (LT) : 23 h à 6 h et du montant des indemnités ponctuelles qui sont largement plus élevées que celles correspondant à la majoration en temps de 10% prévue par la LT. Toutefois, il y aura lieu d'adapter ces dispositions à la LT qui sera également applicable dans ce domaine aux administrations publiques dès 2005.

#### **Commentaire par article**

##### **Art. 40 à 44**

Reprise du RPE.

##### **Art. 45 al. 1**      Horaire journalier a) Horaire libre

Cet alinéa pose le principe de la pose d'installations de contrôle du temps de travail. L'expérience démontre que seul ce système permet de procéder à un véritable contrôle de la présence du personnel au lieu de travail, garantit l'égalité de traitement entre collaborateurs et collaboratrices, évite les contestations en cas d'accomplissement d'heures supplémentaires, protège le collaborateur ou la collaboratrice contre des abus éventuels et enfin facilite l'application de nouvelles méthodes comptables notamment dans le cadre de la nouvelle gestion publique.

**Art. 45 al. 2 à 51**

Reprise du RPE. A noter que le montant des indemnités ne figure plus dans le corps du texte, mais dans l'annexe III du règlement.

**Art. 52**            b) Cadres supérieurs

Cette disposition vient expliciter l'article 91 al. 2 LPers, conformément au message. Les premières cent heures dépassant la durée ordinaire de travail donnent droit à une compensation mais pas à la rémunération. De la 101<sup>ème</sup> heure à la 300<sup>ème</sup>, les heures donnent droit à une compensation ou à une rémunération. En cas de rémunération, le compteur de toutes les heures supplémentaires est remis à zéro. Compte tenu de ces éléments, le report des heures supplémentaires d'année en année est possible.

**Art. 54 à 59**      Services spéciaux

Reprise du RPE. Aux articles 57 et 58, il est fait réserve de la prise en compte par le système Evalfri de l'accomplissement des services de piquet ou de garde : en effet, dans la mesure où le traitement de base de la fonction tel qu'évalué par Evalfri couvre déjà les obligations liées aux services spéciaux, ceux-ci ne feront pas en plus l'objet d'une rémunération ponctuelle. Tel n'est toutefois pas le cas actuellement. Selon la pratique, les évaluations des fonctions au bénéfice de ces indemnités ont été effectuées en excluant du résultat les points attribués à l'accomplissement de services spéciaux. Ceux-ci continueront donc d'être rémunérés selon les articles 57 et 58 RPers.

**Art. 60 à 62**      Vacances

Reprise du RPE.

**Art. 63**            Réduction

Reprise du RPE. Toutefois, selon l'alinéa 1, le calcul de la réduction ne se fait plus en prenant en compte les deux premiers mois d'absence mais seulement à partir du troisième mois.

**Art. 64**            Date

Reprise du RPE sous réserve des alinéas 3 à 4. Ces alinéas limitent clairement la possibilité de report des vacances. Il s'agit en effet d'éliminer les cas de collaborateurs ou collaboratrices ne prenant pas du tout de vacances. Seules des situations exceptionnelles peuvent justifier une entorse temporaire à la règle de l'alinéa 3. Dans tous les cas, le report de vacances ne peut être imposé au collaborateur ou à la collaboratrice. La procédure de dérogation à l'alinéa 3 est prévue à l'alinéa 5. A noter que c'est l'entité de gestion qui est compétente pour donner un préavis.

**Art. 65**            Remplacement en argent

Reprise du RPE.

**Art. 66** Congés

Reprise du RPE.

**Art. 67** Congés payés de courte durée  
a) Droit au congé

Reprise du RPE sous réserve de la lettre c qui étend à deux jours le congé lié à la naissance d'un enfant (un jour actuellement), de la lettre h qui donne le droit à (variante 1 : jusqu'à trois jours de congé par cas de maladie d'un enfant nécessitant, sur certificat médical, la présence du collaborateur ou de la collaboratrice, variante 2 : cinq jours par an en cas de maladie d'un enfant nécessitant, sur certificat médical, la présence du collaborateur ou de la collaboratrice). (Variante 1 : et de la lettre l qui prévoit l'augmentation de la durée du congé pour la réunion annuelle de l'association professionnelle) A noter que la LPers n'ouvre pas la possibilité d'octroyer un congé parental.

**Art. 68** b) Autres cas

Jusqu'à quinze jours, les Directions et les établissements sont compétents pour octroyer des congés payés sans préavis du Service du personnel et d'organisation. Le préavis de l'entité de gestion sera nécessaire pour les congés payés de six à quinze jours. Jusqu'à cinq jours les entités de gestion seront elles-mêmes compétentes. A l'instar du RPE, les chefs et cheffes de service seront compétent(e)s pour un jour par an.

**Art. 69** Congés payés de longue durée

Dès que le congé payé est supérieur à quinze jours, il sera considéré comme de longue durée et soumis aux conditions de l'article 69. La compétence de l'octroyer reste au niveau de la Direction ou de l'établissement. Toutefois, le préavis du Service du personnel et d'organisation est requis, sous réserve d'une délégation de compétence à l'entité de gestion. Le congé est en outre subordonné à la conclusion d'une convention dont le contenu doit au moins couvrir les éléments cités. Cet article pourra encore être complété par le règlement en cours d'élaboration sur la formation continue.

**Art. 70** Congés non payés

La compétence de donner de tels congés est redistribuée, notamment aux chefs et cheffes de service. Au-delà de dix jours, c'est l'entité de gestion qui est compétente, et ce jusqu'à vingt jours. Au-delà de vingt jours, les Directions et établissements sont compétents sur préavis de l'entité de gestion. L'alinéa 2 prévoit la limite de la durée du congé non payé. Ce n'est que dans des circonstances exceptionnelles que cette durée pourra être prolongée. Dans ce cas, un accord avec la caisse de prévoyance sera nécessaire. Le Conseil d'Etat est ainsi déchargé de l'ensemble des décisions relatives aux congés non payés, sous réserve des cas exceptionnels mentionnés à l'alinéa 2.

**Art. 71** Avis préalable

Reprise du RPE.

**Art. 72** Charge publique

Reprise du RPE. L'entité de gestion est compétente pour donner le préavis. Le Service du personnel et d'organisation devra réactualiser les directives relatives à l'octroi des charges publiques, notamment en se fondant sur d'autres critères que le nombre d'habitants par commune pour graduer la durée du congé. A noter que l'exercice d'une charge publique implique l'exercice d'une parcelle de la puissance publique. En conséquence, un boursier ou une boursière communal(e), un agent ou une agente AVS, un président, une présidente, un ou une secrétaire de parti politique, n'assument pas une charge publique. En revanche, un conseiller ou une conseillère paroissial(e), un conseiller ou une conseillère général(e) ou communal(e), un ou une juge accesseur(e) assument une charge publique. Une personne assumant la charge de pompier n'exerce pas une charge publique. En revanche, elle peut être mise au bénéfice de congé payé en application de l'article 68. Des directives de gestion du Service du personnel et d'organisation seront édictées à ce sujet.

**Art. 73 et 74**

Reprise du RPE.

**Art. 75** Années de service

Cette disposition règle le décompte des années de service accomplies depuis l'entrée en vigueur de la loi, soit depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003. Le principe est celui de la prise en compte de toutes les périodes d'activité mensualisées durant six mois au moins dans l'année. Il n'est pas nécessaire que ces activités soient continues. Toutefois, elles ne doivent pas être interrompues plus de deux ans. Le décompte des années de service va permettre de déterminer le droit au traitement en cas de maladie ainsi que tous les autres droits découlant de la fixation d'un nombre d'années de service, notamment la gratification d'ancienneté. La prise en compte des années de service accomplies avant le 1<sup>er</sup> janvier 2003 se fera conformément à la disposition transitoire y relative (cf. ad art. 128).

**Chapitre VI****Protection sociale****1. Maladie et accident****Commentaire général**

Ce chapitre adapte les dispositions du RPE à la LPers. En outre, compte tenu du respect de la procédure de mise en soumission aux marchés publics de l'assurance perte de gain sur 720 jours, l'article 110 LPers ne pourra pas entrer en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2003. Jusqu'à l'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2004 de l'article 110 LPers, le RPers règle la question de la durée du droit au traitement par la reprise des règles du RPE. Il étend toutefois le champ d'application de celles-ci à tout le personnel, y compris à celui qui a une activité inférieure à 50% et était de ce fait soumis à l'échelle bernoise. Pour ce personnel, il y a donc, déjà dès le 1<sup>er</sup> janvier 2003 une augmentation de la durée du droit au traitement. Il convient de relever que le personnel malade au 1<sup>er</sup> janvier 2003 est soumis, dès cette date, aux nouvelles règles.

### Commentaire par article

**Art. 76** Constatation de la maladie non professionnelle  
a) En cas d'absence

Reprise du RPE.

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

Reprise du RPE. En outre, l'alinéa 3 règle la question de la fixation du début du droit au traitement. En effet, lorsqu'un collaborateur ou une collaboratrice est présent(e) à son lieu de travail, mais a un rendement fortement diminué en raison de sa maladie, il est légitime que le droit au traitement commence à courir dès que cette incapacité s'est manifestée. Un constat par le médecin-conseil de l'Etat est alors nécessaire.

**Art. 78** Prime d'assurance-accident obligatoire

Cette disposition précise le fait, qu'actuellement, la part des primes d'assurance accidents non professionnels n'est pas prise en charge par l'Etat.

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

Reprise du RPE. Application de la législation fédérale.

**Art. 80** Droit au traitement  
a) Principe

Cf. ad commentaire général. La durée du droit au traitement correspond à celle prévue par le RPE pour le personnel qui était dit de droit public. Le cas particulier du collaborateur ou de la collaboratrice engagé(e) pour moins d'un an est toutefois traité en prenant en compte la brièveté de l'engagement. L'alinéa 4 rappelle que la date de fin du contrat (contrat de durée limitée, résiliation ordinaire ou renvoi) entraîne simultanément la fin du droit au traitement. Il rappelle également la règle selon laquelle dans tous les cas, l'épuisement de 360 jours d'absence dans une période de 540 jours consécutifs entraîne de plein droit la résiliation des rapports de service.

Cette disposition devra être modifiée pour le 1<sup>er</sup> janvier 2004.

**Art. 81** b) Durant les mesures de réadaptation

Reprise du RPE pour le personnel dit de droit public. Cette disposition pourra être modifiée avec l'entrée en vigueur de l'assurance perte de gain sur 720 jours.

**Art. 82 et 83**

Reprise du RPE.

**Art. 84** Gestion des cas de maladie et d'accident

Dans la mesure de la convention signée avec la Direction ou l'établissement relative aux tâches des entités de gestion, cette disposition donne la compétence aux entités de gestion d'établir le décompte des absences. L'introduction décentralisée de données dans le logiciel centralisé des absences devrait permettre cette redistribution des compétences et une grande facilité de la gestion actuelle. L'alinéa 2 donne quelques règles minimales concernant le suivi des cas d'absence. Il est naturel que ce suivi soit assuré par le chef ou la cheffe de service du collaborateur ou de la collaboratrice atteint(e) dans sa santé. Les entités de gestion pourront également apporter leur aide. Le Service du personnel et d'organisation reste toutefois dans ce domaine l'organe de référence.

**Art. 85** Prestations complémentaires en cas de réalisation d'un risque inhérent à la fonction

Reprise du RPE.

2. Grossesse et maternité**Commentaire général**

Le RPers adapte le RPE à la LPers. En outre, il prend en compte les dispositions de la loi fédérale sur le travail relative à la protection des femmes enceintes et qui allaitent.

**Commentaire par article****Art. 86** Application des dispositions fédérales

L'article 86 déclare applicable les dispositions fédérales dont il énumère les principales.

**Art. 87** Congé de maternité  
a) Personnel engagé pour une durée indéterminée

Adaptation à la LPers. L'alinéa 2 n'autorise pas la collaboratrice à prendre plus de quatre semaines de son congé de maternité avant l'accouchement. Cette mesure vise à assurer au maximum la présence de la mère auprès de l'enfant après l'accouchement. Reste naturellement réservé le cas du certificat médical. A noter que les absences certifiées médicalement avant l'accouchement ne seront plus imputées sur le congé de maternité. L'alinéa 3 couvre le cas du congé de maternité réduit. Par égalité de traitement, cette réduction doit également s'appliquer lorsque la collaboratrice, qui a accouché durant sa première année de service, bénéficie au terme de son congé de maternité payé d'un congé non payé de longue durée.

**Art. 88**            b) Personnel engagé pour une période déterminée

Adaptation à la LPers, en fonction de l'article 3 al. 4 LPers qui prévoit la possibilité de dispositions dérogatoires pour le personnel engagé pour de courte durée. La durée prévue par l'article 88 est celle qui était applicable pour le personnel auxiliaire et temporaire.

**Art. 89**            Allaitement

Cette disposition reprend, en l'adaptant, la règle contenue dans la loi fédérale sur le travail. Dans la mesure compatible avec les besoins du service et dans des limites acceptables pour la collaboratrice, l'horaire sera aménagé de manière à dégager des plages de temps pour l'allaitement. Tel devrait être plus facilement le cas avec les femmes qui travaillent à temps partiel.

**Art. 90**            Résiliation des rapports de service au terme du congé de maternité

Cette disposition reprend le RPE. Elle précise en outre la procédure applicable à la collaboratrice qui désire diminuer son taux d'activité. Cette diminution équivaut à une modification fondamentale du contrat. L'employeur n'est donc pas tenu d'accepter cette modification. Toutefois, conformément au principe de promotion de l'égalité des chances entre hommes et femmes, principe inscrit dans la LPers, un refus de diminution du taux d'activité devra être motivé par d'autres arguments que le seul désagrément de devoir gérer un temps partiel. On ne peut cependant pas exclure que l'organisation du service, les locaux à disposition, la nature des tâches, la multiplicité des temps partiels déjà existants dans le service concerné ne plaident en défaveur de l'acceptation de la proposition de la collaboratrice. Un refus de démissionner en même temps qu'un refus de continuer à assumer le taux d'activité contractuel valable avant le congé de maternité constituera un juste motif de renvoi.

**Art. 91**            Cotisation à la Caisse de prévoyance

Reprise du RPE.

3. Service militaire, de protection civile ou service civil**Commentaire général**

L'article 92 complète l'article 111 LPers. Il prévoit la possibilité de cumuler sur une année deux cours et de bénéficier du versement de la totalité du traitement. Il convient de rappeler que selon la LPers, durant un service obligatoire, le traitement est versé en entier pendant la durée d'un mois ; au-delà de cette durée, il est versé à raison de 90% pour le personnel marié et 70% pour le personnel non marié. L'article 93 reprend le RPE.

**Chapitre VII**  
**Système salarial**  
**Commentaire général**

L'article 94 consacre l'entrée en vigueur différée du système salarial prévu par la LPers. Jusqu'à cette entrée en vigueur, la loi du 26 février 1987 sur les traitements du personnel de l'Etat reste applicable. Toutefois, son champ d'application est étendu à tout le personnel soumis à la LPers. En conséquence, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2003, le collaborateur ou la collaboratrice exerçant son activité à moins de 50% ou pour une durée limitée aura droit à l'allocation d'employeur pour enfant. L'article 94 ne maintient une exception que pour le personnel payé à l'heure pour lequel l'article 1 al. 2 préconise des dérogations et pour lequel cette allocation ne trouve pas une véritable justification. Jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau système salarial, le personnel continuera notamment à être engagé en classe initiale selon les normes actuellement en vigueur. Le personnel soumis précédemment à la LStP continuera à être soumis intégralement à la LTP. Dès lors, au 1<sup>er</sup> janvier 2003, ce personnel, dans la mesure où il répond aux conditions légales, pourra bénéficier de la classe de sélection. En 2003, ce personnel continuera à toucher la prime de fidélité qui sera encore majorée de 100 francs pour l'année de service correspondant à l'année 2003. En ce qui concerne le personnel non soumis à la LStP, la LTP leur sera applicable à l'exception de la prime de fidélité et de l'octroi de la classe de sélection (cf. ad art. 130).

**Chapitre VIII**  
**Indemnités diverses**  
**Commentaire général**

Ce chapitre reprend le RPE. Les montants des indemnités figurent dans l'annexe III du règlement et ne sont pas modifiés. En outre, ce chapitre apporte des compléments à la réglementation de certaines situations que le RPE actuel ne prenait pas en compte. Le commentaire par article explicite ces compléments.

**Commentaire par article**

**Art. 95** Indemnité de remplacement

L'article 95 régit cette indemnité selon la pratique actuelle : le but est de rémunérer le remplacement d'une durée de trois mois au moins, dans la mesure où le collaborateur ou la collaboratrice n'y est pas déjà tenu(e) en vertu de son cahier des charges (cas des chef(fe)s de service adjoint(e)s). En outre, l'indemnité ne rémunère pas les éventuelles heures supplémentaires consécutives au remplacement. Enfin, l'indemnité ne doit pas placer le ou la remplaçant(e) dans une situation identique à celle qu'il ou elle aurait en cas de promotion au poste occupé temporairement.

**Art. 96 à 102** Indemnité de déménagement et de déplacement

Reprise du RPE.

**Art. 103**            Montant de l'indemnité  
a) Transports publics

Al. 1 :            reprise du RPE ;

Al. 2 :            reprise du RPE. Toutefois, la restriction liée au territoire du canton est supprimée ;

Al. 3 :            cet alinéa règle le cas, non pris en compte par le RPE, des abonnements demi-tarif.

**Art. 104**            b) Véhicule privé

Al. 1 :            reprise du RPE ;

Al. 2 :            cet alinéa règle le cas des déplacements réguliers par le paiement d'une indemnité forfaitaire. Il s'agit d'une simplification administrative.

**Art. 105**            c) Déplacement sur des chemins difficiles

Reprise du RPE.

**Art. 106**            Indemnités de subsistance et de logement

Al. 1 :            reprise du RPE ;

Al. 2 :            cet alinéa précise les plages horaires qui donnent droit à l'indemnité. Le RPE ne contenait pas de règles à ce sujet et la pratique a démontré la nécessité de réglementer cette localisation du temps de déplacement.

**Art. 107 à 109**

Reprise du RPE.

**Art. 110**            Adaptation des indemnités

Le principe de l'adaptation périodique est repris. Celle-ci intervient dès que l'indice suisse des prix à la consommation a augmenté de (variante 1 : 5%), (variante 2 : 10%). En outre la disposition prévoit que l'indemnité de déménagement et l'indemnité kilométrique soient adaptées tous les trois ans à l'instar des échelles de traitement.

**Chapitre IX****Dispositions particulières relatives à certaines catégories de personnel****Commentaire général**

Ce chapitre reprend le RPE dans la mesure où les conditions particulières de travail de la catégorie concernée ne font pas l'objet d'un règlement ou d'une ordonnance spéciale. Le projet ne règle donc pas, notamment, les conditions particulières applicables au personnel enseignant ni non plus celles applicables au personnel scientifique de l'Université. Ces règlements spéciaux sont adaptés au RPE afin de tenir compte de l'introduction du nouveau statut, et notamment de la disparition des inégalités entre personnes travaillant à plus ou moins de 50% d'une activité complète.

**Art. 113 à 117**

Reprise du RPE.

**Art. 118**            Personnel cantonnier et ouvrier rattaché à l'entretien des routes  
a) Horaire et heures supplémentaires

Al. 1, 2 et 3 : reprise du RPE.

Al. 4 et 5 : application du principe de la compensation et de la rémunération à raison de 150% à toutes les heures supplémentaires accomplies dans des circonstances exceptionnelles. En effet, l'évolution climatique oblige à prendre en compte non seulement les conséquences de la neige et du froid sur le travail de cette catégorie de personnel mais également les conséquences d'autres phénomènes naturels (ouragans, glissements de terrain). Il n'y a pas de raison pertinente à ce que seules les heures accomplies durant le service hivernal soient traitées de manière privilégiée alors que celles en dehors de cette période induisant également un travail pénible et parfois dangereux ne donnent pas droit à cette compensation et rémunération supplémentaires.

**Art. 119**            reprise du RPE

**Chapitre X**  
**Dispositions transitoires**  
**Commentaire général**

Ce chapitre règle essentiellement les questions liées au passage du statut actuel au nouveau statut. Le principe de base consiste dans la soumission automatique du personnel actuel au nouveau statut. Il n'y aura donc pas de nouveaux contrats individuels. Les décisions d'engagement anciennement soumises à la LStP ainsi que les contrats anciennement soumis au règlement fixant les rapports de service du personnel auxiliaire et temporaire ou encore les contrats et décisions anciennement soumis à d'autres réglementations spéciales seront automatiquement rendus conformes au nouveau droit.

Ce chapitre règle également la question particulière du décompte des années de service accomplies avant l'entrée en vigueur de la nouvelle loi et la question de la garantie du poste en relation avec la procédure et l'indemnité de suppression de poste.

**Commentaire par article**

*1. Passage de l'ancien statut au nouveau statut*

**Art. 120**          Personnel nommé selon la LStP

Les fonctionnaires selon la LStP sont, dès l'entrée en vigueur de la LPers, considérés comme ayant fait l'objet d'une reconnaissance officielle de leur qualité d'agent ou agentes des services publics. Ils sont d'emblée au bénéfice de la protection contre le licenciement (art. 29). Cette catégorie de personnel reçoit au début 2003 un acte écrit individuel de reconnaissance de leur qualité d'agent ou agente des services publics.

Les alinéas 2 et 3 réservent les procédures pendantes de résiliation et d'avertissement.

**Art. 121**          Personnel employé de droit public selon la LStP  
a) Au service de l'Etat depuis un an et plus

Ce personnel bénéficie également, dès l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, de la reconnaissance officielle d'agent et agente des services publics. Ce personnel reçoit au début 2003, un acte individuel de reconnaissance officielle. Toutefois, le personnel visé par cette disposition doit, pour bénéficier de la reconnaissance officielle, répondre aux exigences du poste. Une évaluation peut donc s'avérer nécessaire si elle n'a pas déjà été faite. Elle se fait avec les moyens actuellement mis à disposition et régulièrement utilisés pour la procédure de nomination et de confirmation. Le personnel en classe inférieure ne peut, en principe, pas bénéficier de la reconnaissance officielle tant qu'il ne répond pas aux exigences du poste sous l'angle de la formation ou/et de l'expérience (cf. à ce sujet ad art. 28 al. 4).

L'alinéa 2 prévoit la procédure applicable lorsque l'évaluation démontre une insuffisance. Le délai de résiliation prévu est celui applicable en vertu de la LStP : il ne serait en effet pas admissible d'abrèger ce délai lors de l'entrée en vigueur de la LPers.

L'alinéa 3 réserve les procédures pendantes (cf. ad art. 120 al.2 et 3).

**Art. 122**            b) Au service de l'Etat depuis moins d'un an

Ce personnel ne bénéficie pas lors de l'entrée en vigueur de la LPers de la reconnaissance officielle. Il est considéré comme étant en période probatoire et fait l'objet d'une évaluation au terme d'une année d'activité avant de bénéficier de la reconnaissance officielle. Celle-ci leur est alors communiquée par voie écrite comme aux nouveaux collaborateurs et aux nouvelles collaboratrices (art. 28). L'alinéa 2 règle la question des délais de résiliation (cf. ad art. 121 al. 2).

**Art. 123**            Personnel soumis au règlement sur le personnel auxiliaire et temporaire  
a) Au service de l'Etat depuis un an et plus

Ce personnel bénéficie également, dès l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, de la reconnaissance officielle d'agent et agente des services publics. Ce personnel reçoit au début 2003, un acte individuel de reconnaissance officielle. Toutefois, le personnel visé par cette disposition doit, pour bénéficier de la reconnaissance officielle, répondre aux exigences du poste. Une évaluation peut donc s'avérer nécessaire si elle n'a pas déjà été faite. L'évaluation se fait avec les moyens actuellement mis à disposition et régulièrement utilisés pour la procédure de nomination et de confirmation. Le personnel en classe inférieure ne peut pas bénéficier de la reconnaissance officielle tant qu'il ne répond pas aux exigences du poste sous l'angle de la formation ou/et de l'expérience (cf. ad art. 28 al. 4).

L'alinéa 2 prévoit la procédure applicable lorsque l'évaluation démontre une insuffisance. Le délai de résiliation prévu est celui applicable en vertu de la LStP : il ne serait en effet pas admissible d'abrèger ce délai pour ce personnel lors de l'entrée en vigueur de la LPers.

L'alinéa 3 réserve les procédures pendantes qui continueront à être conduites selon les règles applicables en vertu du RPAT.

**Art. 124**            b) Au service de l'Etat depuis moins d'un an

Ce personnel ne bénéficie pas lors de l'entrée en vigueur de la LPers de la reconnaissance officielle. Il est considéré comme en période probatoire et fait l'objet d'une évaluation au terme d'une année d'activité avant de bénéficier de la reconnaissance officielle. Celle-ci leur est alors communiquée par voie écrite comme aux nouveaux collaborateurs et aux nouvelles collaboratrices (art. 28). Le délai de résiliation est fixé à un mois dès l'entrée en vigueur de la loi.

**Art. 125** Personnel engagé pour une durée déterminée et personnel payé à l'heure

Ce personnel, pour autant que la durée de l'engagement soit inférieure à deux ans, ne peut pas bénéficier de la reconnaissance officielle ; on garantit ainsi une égalité de traitement entre cette catégorie de personnel et les collaborateurs et les collaboratrices engagés après l'entrée en vigueur de la LPers et se trouvant dans une situation analogue (art. 28 al. 2).

**Art. 126** Personnel soumis à un statut particulier

Les dispositions précédentes sont applicables au personnel soumis à des statuts particuliers ; lorsque le collaborateur ou la collaboratrice est engagé(e) pour un taux d'activité de 50% et plus, de manière durable, les articles 122 et 123 sont applicables. Lorsque le collaborateur ou la collaboratrice est engagé(e) pour un taux d'activité de moins de 50% ou pour une durée de moins de deux ans, les articles 123 à 126 sont applicables.

**Art. 127** Décompte des années de service pour la période précédant l'entrée en vigueur de la LPers

L'alinéa 1 règle la question du décompte des années de service. Toutes les années reconnues selon la LStP sont au minimum garanties lors du passage à la LPers.

L'alinéa 2 prévoit de reconnaître toutes les années accomplies sous l'empire d'un autre statut (essentiellement le RPAT) depuis 1994. Peu importe le taux d'activité exercé, pour autant que l'activité ait été continue sous réserve d'une interruption de deux mois au plus. Cette manière de procéder avantage les collaborateurs et les collaboratrices qui ont durablement exercé une activité à temps partiel, de moins de 50%. En effet, selon la LStP, ces années n'étaient pas prises en considération (art. 84 RPE). La reconnaissance est toutefois limitée aux neuf années précédant l'entrée en vigueur partielle de la LPers.

L'alinéa 3 prévoit une règle complémentaire pour le personnel soumis à la LStP mais ne touchant pas encore la prime de fidélité. Ce personnel se trouvant dans une situation analogue au personnel non soumis à la LStP, il convient de lui appliquer la règle prévue à l'alinéa 2. Cependant, ce rajout ne peut fonder un droit à l'octroi de la prime de fidélité.

*3. Garantie de poste***Art. 128**

Cette disposition règle la question de la garantie du poste en relation avec l'article 33.

Selon l'alinéa 1, le personnel nommé a, dès l'entrée en vigueur de la LPers, une garantie de poste. Cette garantie correspond à celle donnée par l'acte de nomination. Si celui-ci couvre une activité à plein-temps, le poste sera garanti à raison de 100%. Si la nomination est valable pour un mi-temps minimum (tel est souvent le cas pour les enseignants et enseignantes à temps partiel), la garantie se limite au 50% du poste. Enfin si la personne a été nommée ou confirmée sous réserve de suppression de poste, aucun taux d'activité n'est évidemment garanti.

Selon l'alinéa 2, le personnel non nommé ou non soumis à la LStP n'a aucune garantie de poste. Toutefois, en cas de suppression de poste, l'autorité d'engagement devra examiner si le collaborateur ou la collaboratrice aurait pu bénéficier d'une garantie de poste selon la nouvelle législation. Si tel aurait pu être le cas, les articles 33 et 34 lui seront applicables. Dans tous les cas, une occupation du poste durant sept ans donnera droit à cette garantie.

L'alinéa 3 rappelle la règle déjà applicable au personnel enseignant engagé à temps partiel et dont le nombre d'heures peut varier d'une année à l'autre, en raison des effectifs. Selon cet alinéa, le collaborateur ou la collaboratrice ne peut bénéficier de la procédure et de l'indemnité de suppression de poste, même après sept années d'activité, en cas de faible variation de son taux d'activité. La disposition renvoie à l'article 33 al. 1 let. d et e.

#### *4. Conditions de rémunération du personnel anciennement soumis au RPAT*

##### **Art. 129**

Cette disposition vient compléter l'article 95 RPers. La loi du 26 février 1987 sur les traitements du personnel de l'Etat est applicable jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau système salarial. Toutefois, pour le personnel anciennement soumis au RPAT, il convient d'exclure l'application des dispositions concernant la classe de sélection et la prime de fidélité. En effet, dans le cadre du nouveau système salarial, ces deux caractéristiques de la LTP seront supprimées.

#### *5. Passage du régime LPP au régime de pensions*

##### **Art. 130**

Cette disposition règle la question et les conditions du passage d'un régime de prévoyance à l'autre.

## **Chapitre XI**

### **Abrogations et entrée en vigueur**

#### **Commentaire général**

Le RPE et le RPAT sont abrogés de même que d'autres réglementations qui leur sont directement liées. Ne restent en vigueur que les dispositions nécessaires à assurer la transition jusqu'à l'adoption des réglementations spéciales annoncées et jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau système salarial. Le RPers entre en vigueur en même temps que la LPers, soit au 1<sup>er</sup> janvier 2003.

Fribourg, le 9 décembre 2002