

# **Commentaire de l'ordonnance sur la formation du personnel de l'Etat (révision de l'ordonnance relative à la formation continue du personnel de l'Etat du 30 mai 2012)**

## **I. Contexte et présentation générale**

L'ordonnance relative à la formation continue du personnel de l'Etat du 30 mai 2012 a été rédigée il y a 10 ans dans le but de répondre aux exigences de la Loi sur le personnel de l'Etat (ci-après LPers), de clarifier les rôles et compétences de chacun dans le domaine de la formation, et de préciser les droits et devoirs des collaborateurs et collaboratrices de l'Etat.

Il est apparu qu'une adaptation de cette ordonnance était nécessaire, afin de s'adapter aux évolutions professionnelles et sociétales et de proposer aux collaborateurs et collaboratrices des conditions davantage flexibles et attrayantes. La révision de l'ordonnance du 30 mai 2012 s'inscrit ainsi dans une démarche de modernisation des conditions cadres. Plusieurs facteurs ont contribué à ce dessein, notamment : la révision de la LPers, la nouvelle Politique RH de l'Etat de Fribourg et l'évolution de la jurisprudence dans le domaine de la formation continue.

La révision de la LPers est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et souligne à l'art. 12, al. 1, let. e que le Service du personnel et d'organisation (ci-après SPO) «élabore un concept général de formation continue et de formation des cadres et met à disposition une offre de formations et des mesures de perfectionnement et de développement adaptés aux besoins des collaborateurs et collaboratrices».

Entre 2018 et 2020, l'Etat de Fribourg a développé de manière participative sa nouvelle Politique RH, déclinée en 7 axes stratégiques, à savoir :

- > Axe 1 – Etablir une culture orientée service au public
- > Axe 2 – Développer le potentiel des collaborateurs et collaboratrices
- > Axe 3 – Soutenir l'encadrement
- > Axe 4 – Encourager les nouvelles formes de travail
- > Axe 5 – Préserver la santé et promouvoir le bien-être
- > Axe 6 – Placer la digitalisation au service de l'humain
- > Axe 7 – Accroître l'attractivité de l'Etat-employeur

Grâce à ces évolutions, le développement des compétences, notamment par le biais de la formation, est ainsi plus fortement ancré au sein des axes RH stratégiques de l'Etat de Fribourg. La numérisation des processus de travail, l'évolution rapide du monde professionnel et la concurrence sur le marché du travail obligent les collaborateurs et collaboratrices, mais aussi les employeurs, à s'adapter continuellement. L'apprentissage tout au long de la vie occupe en Suisse une place de premier rang ; il est une nécessité et un devoir personnels et collectifs. Dans ce sens, l'Etat-employeur se doit de soutenir son personnel dans cette démarche continue. Cela passe également par la révision des dispositions légales qui soutiennent la formation des collaborateurs et collaboratrices et sa prise en charge par l'Etat-employeur, notamment :

- > Promotion de la conciliation de la vie personnelle et professionnelle : l'Etat de Fribourg garantit et encourage des postes à temps partiel, également pour des fonctions managériales. Dans ce sens, il apparaît nécessaire de ne pas discriminer les prises en charge des formations relativement au taux d'activité de la personne.
- > Soutien à la formation des langues partenaires : en tant que canton officiellement bilingue, l'Etat-

employeur a à cœur de favoriser le respect pour la langue et la culture partenaire. Dans ce sens, il est nécessaire de soutenir les collaborateurs et collaboratrices dans le développement des compétences dans la langue partenaire nécessaires à l'exercice de leur fonction.

- > Accès facilité aux prises en charge par l'Etat : le marché de l'emploi étant concurrentiel, il est important pour l'Etat-employeur de proposer des conditions de prises en charge attrayantes et flexibles. La révision de l'ordonnance permet ainsi de :
  - > augmenter le montant du palier de base soumis à convention. En-dessous de ce montant, le collaborateur ou la collaboratrice n'est ainsi pas tenu de signer une convention, et donc de s'engager à poursuivre son activité professionnelle au sein de l'Etat dès la fin de sa formation pendant un certain temps (temps de redevance).
  - > réduire le temps de redevance pour les formations dont la prise en charge par l'Etat dépasse le montant dont il est fait mention au point précédent.
- > Réduction de la charge administrative et des délais y-relatifs : dans le but de valoriser les compétences des entités de gestion (ci-après EG) et d'alléger les processus, le SPO délègue aux responsables d'EG sa compétence de préavis (sauf exceptions relevées). Il n'est ainsi plus nécessaire de soumettre les demandes de prise en charge au SPO, qui garde toutefois la responsabilité de former les EG et de leur mettre des guides à disposition.
- > Suppression de la rémunération des formateurs et formatrices internes : chaque collaborateur ou collaboratrice se doit de contribuer au développement des compétences. Cela passe également par la mise à disposition de ses propres connaissances et compétences auprès des autres collaborateurs et collaboratrices de l'Etat. Dans ce cadre, tout collaborateur ou toute collaboratrice qui intervient en tant que formateur ou formatrice à l'interne de l'Etat et sur ses heures de travail (préparation et animation) ne peut faire valoir une rémunération compensatoire. Il ou elle agit dans le cadre de sa fonction, sur validation de son ou sa supérieur-e hiérarchique.

Les modifications principales sont illustrées dans le tableau ci-dessous.

<b>Description</b>	<b>Ordonnance du 30 mai 2012</b>	<b>Révision</b>
<b>Nom de l'ordonnance</b>	Ordonnance relative à la formation continue du personnel de l'Etat	Ordonnance sur la formation du personnel de l'Etat
<b>Prise en charge en fonction du taux d'activité (frais de formation et jours octroyés)</b>	Prise en charge proportionnelle au taux d'activité (art. 16, al. 4 ; art. 17, al. 2 ; art. 24, al. 1)	Prise en charge indépendante du taux d'activité (art. 2, al. 2 ; art. 20, al. 1)
<b>Soutien à la formation des langues partenaires</b>	Possibilité de recourir au droit au congé payé annuel de 3 jours, sans considération du taux d'activité (art. 18, al. 2)	Droit à un congé payé annuel de 2 jours, indépendant du droit au congé payé annuel de 3 jours (art. 20, al. 2)
<b>Types de formation</b>	<p>Chapitre V :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Formation continue obligatoire</li> <li>&gt; Formation continue volontaire (courte ou longue durée)</li> <li>&gt; Formation continue dans la langue partenaire</li> </ul>	<p>Chapitre 3.2 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Formation prescrite par l'employeur</li> <li>&gt; Formation nécessaire à l'exercice d'une profession</li> <li>&gt; Formation d'intérêt partagé</li> <li>&gt; Formation d'intérêt exclusif pour le collaborateur ou la collaboratrice</li> </ul> <p>La formation des langues partenaires n'est plus considérée comme un type de formation en tant que telle mais peut être associée à l'un des types susmentionnés, au cas par cas (art. 17, al. 4)</p>
<b>Montant du palier de base soumis à convention</b>	Dès 500 francs de prise en charge par l'Etat (coûts totaux), y compris de manière facultative pour les formations obligatoires (art. 30, al. 2)	Au-delà de 5'000 francs de prise en charge par l'Etat (coûts totaux), à l'exception des formations prescrites par l'employeur qui ne peuvent pas donner lieu à une convention (art. 33, al. 1 et 3)
<b>Temps de redevance</b>	De 1 à 5 ans (art. 27, al. 1 ; art. 30, al. 2)	De 1 à 3 ans (art. 27, al. 1)  Exception : jusqu'à 5 ans maximum (art. 27, al. 2)
<b>Préavis sur les prises en charge</b>	Préavis par le SPO* (art. 29, al. 1)	Préavis par les EG au-delà de 5'000 francs (art. 24, al. 1), sauf pour certains cas de figure (préavis du SPO, art. 24, al. 2 et 3, art. 27, al.2)

Description	Ordonnance du 30 mai 2012	Révision
<b>Rémunération des formateurs et formatrices internes</b>	250 francs pour 1 jour, 125 francs pour ½ jour, 80 francs pour une heure (art. 14)	Il n'est prévu aucune rémunération des formateurs et formatrices internes

*\* pour toute formation d'une durée supérieure à cinq jours de congé payé par année civile et pour toute formation dont les coûts totaux pris en charge par l'Etat dépassaient 3'000 francs (art. 19, al. 2).*

La révision de l'ordonnance est également marquée par un changement de terminologie. Alors que l'ordonnance du 30 mai 2012 se référait explicitement et presque exclusivement à la formation continue, cette révision vise un élargissement du périmètre en portant sur le développement des compétences par la formation. A cet effet, le titre de l'ordonnance est modifié à « Ordonnance sur la formation du personnel de l'Etat ». Le terme *formation* ne fait désormais plus uniquement référence à la formation continue, mais également à certaines filières de la formation professionnelle. En Suisse, l'acquisition de compétences professionnelles peut se faire par différents canaux positionnés au sein d'un système perméable et coordonné. Ces différents canaux permettent de soutenir l'apprentissage tout au long de la vie, ce dernier étant caractérisé par trois types de formation :

- > La formation formelle (obtention de titres formels au degré secondaire II et au degré tertiaire) ;
- > La formation continue à des fins professionnelles (formation non formelle) ;
- > La formation informelle (compétences acquises sur le lieu de travail, lecture de littérature spécialisée, etc.)

La Loi fédérale du 20 juin 2014 sur la formation continue (LFCo) a pour objectif de renforcer l'apprentissage tout au long de la vie au sein de l'espace suisse de formation. Cette loi définit la formation continue très clairement comme formation non formelle, soit comme apprentissage en dehors de la formation formelle dans le cadre d'offres de formation structurées. La révision de l'ordonnance a pour volonté de prendre en considération également certaines filières de la formation formelle. Cette dernière couvre « les offres de formation réglementées par l'Etat, c'est-à-dire l'école obligatoire, les filières de formation du degré secondaire II, la formation professionnelle supérieure ainsi que les formations sanctionnées par un grade académique ou constituant la condition à l'exercice d'une activité professionnelle réglementée par l'Etat » (Message relatif à la LFCo du 15 mai 2013). Il apparaît important d'intégrer, dans le cadre de cette révision, les offres de formation en cours d'emploi, telles que les filières de la formation professionnelle supérieure ainsi que celles sanctionnées par un grade académique ou constituant la condition à l'exercice d'une activité professionnelle réglementée par l'Etat. Effectivement, la formation en cours d'emploi est en plein essor et constitue désormais un pilier de l'apprentissage tout au long de la vie.

Finally, au-delà du contenu, les modifications apportées par cette révision portent également sur la structure de l'ordonnance. Dans un objectif de simplification, la structure du document a été entièrement adaptée.

## II. Commentaire par article

La structure de l'ordonnance du 30 mai 2012 ayant été intégralement révisée, la comparaison article par article entre les deux versions n'est pas possible. Les adaptations principales sont toutefois illustrées dans le tableau récapitulatif du chapitre précédent.

### 1 Dispositions générales

#### Art. 1 But

Pas de commentaire

## **Art. 2** Champ d'application

Alinéa 1 : En tant qu'ordonnance prise en application de la LPers, la présente ordonnance n'est applicable qu'au personnel soumis à la LPers, soit l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices de l'Etat de Fribourg, à l'exception des apprenti-e-s et stagiaires. Ces deux derniers publics disposent de mesures spécifiques de formation et notamment de l'accès à certaines formations continues adaptées à leurs besoins.

Cet alinéa prévoit la possibilité d'appliquer des dispositions réglementaires spécifiques à certaines catégories de personnel. C'est le cas par exemple pour le personnel enseignant ou le personnel soignant, dont la formation est liée à des dispositions spécifiques. Ces dernières doivent être soumises au préavis du SPO et à l'approbation du Conseil d'Etat et ne peuvent pas être plus restrictives à l'égard du personnel que l'ordonnance.

Alinéa 2 : Cet alinéa prévoit l'application de l'ordonnance aux collaborateurs et collaboratrices sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'un an ou plus. Concernant les personnes sous contrat à durée déterminée d'un an ou plus, la prise en charge d'une formation doit être envisagée avec précaution. Dans le cas où la prise en charge d'une formation est liée à une convention et par conséquent à un temps de redevance (art. 27), il est important de réfléchir en amont au bien-fondé de la prise en charge relativement à la durée du contrat. Si une convention de formation est établie, le collaborateur ou la collaboratrice doit être sensibilisé au fait que la convention l'engage à rembourser tout ou partie des coûts pris en charge dans le cas où son contrat prend fin avant la fin de la formation ou du temps de redevance (art. 28).

Sauf exception liée à un impératif de l'unité administrative (ci-après UA) et subordonnée à l'autorisation de l'autorité d'engagement, le personnel sous contrat à durée déterminée inférieure à un an ne peut donc pas faire valoir de droit à la formation. Une telle exception peut survenir lorsque l'UA exige que le collaborateur ou la collaboratrice suive une formation (formation prescrite par l'employeur, voir art 13) ou lorsque la personne concernée se voit renouveler son contrat à durée déterminée de manière à ce qu'elle reste en fonction plus d'un an.

L'alinéa 2 prévoit également les mêmes dispositions pour le personnel à temps partiel que pour celui à temps plein. Les droits des personnes à temps partiel sont donc identiques à ceux des personnes à temps plein, tant sur la prise en charge financière que sur les jours de formation octroyés. Cette disposition est nouvelle par rapport à l'ordonnance du 30 mai 2012. En Suisse, l'apprentissage tout au long de la vie est fortement soutenu et valorisé. L'Etat de Fribourg entend y contribuer et, dans ce sens, souhaite soutenir son personnel sans distinction relative au taux d'activité. Cette mesure contribue à actualiser en permanence les connaissances et compétences des collaborateurs et collaboratrices nécessaires aux évolutions numériques, organisationnelles et professionnelles.

## **Art. 3** Principe de base

Selon l'art. 4, al. 1, let. m de la LPers, la politique du personnel se fonde, entre autres, sur le principe suivant : « le développement des compétences et du potentiel des collaborateurs et collaboratrices, notamment par la formation, en fonction de leurs aptitudes et de leurs qualifications ».

## **Art. 4** Définition

Alinéa 1 : La définition de la formation au sens de la présente ordonnance fait référence à toute action de formation relative au développement de compétences. Ce dernier consiste à acquérir, maintenir et développer un savoir, un savoir-faire et un savoir-être utiles dans le cadre professionnel. Ce développement de compétences doit permettre, d'une part, d'accomplir son cahier des charges, dès l'engagement et tout au long de l'exercice de la fonction, en tenant compte de l'évolution des exigences du métier et de la fonction. D'autre part, le développement de compétences par la formation est essentiel

pour anticiper les évolutions professionnelles internes à l'Etat de Fribourg. Des actions ciblées de formation, sur la base d'un plan de développement de compétences, favorisent la mobilité professionnelle interne et contribuent à la rétention des talents au sein de l'Etat.

Alinéa 2 : Dans le cadre de la présente ordonnance, il faut comprendre la formation comme tout type de perfectionnement formel ou non formel. Ainsi, l'Etat-employeur peut soutenir son personnel par des actions de formation au sens large :

- > Formation continue (formation non formelle) : sont considérés comme formation continue dans le cadre de la présente ordonnance :
  - > le programme de formation continue du SPO
  - > la formation continue interne ou externe à des fins professionnelles ;
  - > les formations continues proposées par les hautes écoles (notamment *Certificate of Advanced Studies CAS, Diploma of Advanced Studies DAS, Master of Advances Studies MAS*)
  - > les formations postdiplômes des écoles supérieures ;
  - > les cours préparatoires aux examens fédéraux (examens professionnels et examens professionnels supérieurs).
- > Formation professionnelle ou professionnalisante (formation formelle) : sont considérées comme formation professionnelle ou professionnalisantes dans le cadre de la présente ordonnance :
  - > les certifications de degré tertiaire B, soit les examens fédéraux (examens professionnels et examens professionnels supérieurs) et les formations en cours d'emploi des écoles supérieures ;
  - > les formations en cours d'emploi du degré tertiaire A (hautes écoles).

## **2 Parties prenantes et compétences**

### **Art. 5** Collaborateurs et collaboratrices

Alinéas 1 et 2 : Les collaborateurs et collaboratrices ont une véritable responsabilité vis-à-vis du développement de leurs compétences. L'apprentissage tout au long de la vie est nécessaire à chacun, quel que soit sa fonction ou son niveau hiérarchique. Il s'agit d'une responsabilité individuelle et il est du devoir de chaque collaborateur ou collaboratrice d'identifier les compétences à développer ou à perfectionner et de proposer des actions de formation à son ou sa supérieur-e hiérarchique. Cela peut se faire à tout moment de l'année et au plus tard durant l'entretien de fixation des objectifs, de développement et d'évaluation (ODE).

### **Art. 6** Supérieur-e-s hiérarchiques

Les supérieur-e-s hiérarchiques identifient les besoins en formation sur la base des besoins identifiés au niveau de l'UA. Ils instaurent, au sein de leur équipe, un véritable échange quant à ces besoins et à ceux identifiés par leurs collaboratrices et collaborateurs lors des entretiens ODE (au minimum).

### **Art. 7** Responsables d'unités administratives

Alinéa 1 : Sur la base des besoins de leur UA et des objectifs généraux et priorités fixés par le Conseil d'Etat et les Directions, les responsables d'UA ont la responsabilité d'identifier et de définir les compétences à développer au sein de leur UA. Cette responsabilité est par ailleurs liée aux tâches de conduite des responsables d'UA conformément aux articles 56 et 57 de la Loi sur l'organisation du Conseil d'Etat et de l'administration (LOCEA).

Alinéa 2 : Avant d'être préavisée et, le cas échéant, validée, toute demande de formation doit être formellement soutenue par le ou la responsable d'UA.

Alinéa 3 : Il appartient aux responsables d'UA de s'assurer que les frais de formation ainsi que les jours de formation octroyés sont correctement comptabilisés. De même, en cas de remboursement de frais de formation de la part du collaborateur ou de la collaboratrice à l'employeur suite à un départ, le ou la responsable d'UA a la charge de s'assurer que les montants dus sont remboursés. Finalement, les frais de formation facturés au collaborateur ou à la collaboratrice mais pris en charge par l'employeur et remboursés par ce dernier au collaborateur ou à la collaboratrice font l'objet d'une déclaration dans le certificat de salaire, conformément aux directives de la Conférence suisse des impôts. Les paiements effectués directement à des tiers (par ex. un institut de formation) par l'employeur ne doivent pas être déclarés. A noter que l'inscription éventuelle des montants pris en charge par l'Etat n'aura pas comme conséquence une augmentation du revenu imposable. Cette inscription empêche toute possibilité pour le contribuable de déduire deux fois les frais de formation.

Alinéa 4 : Les données mises à disposition par les responsables d'UA quant aux formations suivies par leurs collaborateurs et collaboratrices doivent permettre au SPO de pouvoir établir des statistiques globales à l'échelle de l'Etat, de monitorer le soutien à la formation et d'assurer des pratiques cohérentes et équitables au sein des différentes UA de l'Etat.

#### **Art. 8** Entités de gestion

Alinéa 1 : Pas de commentaire

Alinéa 2 : Cet alinéa apporte une nouveauté par rapport à l'ordonnance du 30 mai 2012, du fait que les EG ont désormais la compétence d'établir les préavis relatifs à la prise en charge financière de formations par l'employeur, sauf cas exceptionnels (art. 24, al. 2 et 3). Jusque-là, cette compétence appartenait au SPO pour toute formation d'une durée supérieure à cinq jours de congé payé par année civile et pour toute formation dont les coûts totaux pris en charge par l'Etat dépassaient 3'000 francs. Ce changement a pour objectif de faciliter le processus décisionnel et de réduire le nombre d'intermédiaires. Les EG doivent s'assurer de respecter les dispositions de la présente ordonnance. Afin de garantir des pratiques cohérentes et équitables entre les différentes EG, le SPO met à disposition des guides pratiques et forme les EG.

#### **Art. 9** Autorités d'engagement

Suite au préavis de l'EG ou du SPO, il appartient à l'autorité d'engagement de signer toutes les conventions, qu'elles concernent un collaborateur ou une collaboratrice ou un ou une responsable d'UA.

#### **Art. 10** Service du personnel et d'organisation

Alinéa 1 : Le SPO est à disposition des UA pour les soutenir dans leurs projets de formation. Il conseille, renseigne par rapport aux dispositions en vigueur et coordonne le développement de formations sur-mesure.

Alinéa 2 : Le SPO, en collaboration avec un ou des prestataires externes, offre un programme de formation interne relatif au développement des compétences transversales. Il assure la planification, la coordination, l'organisation, la réalisation et le suivi de ces prestations. Par transversal, il est entendu un savoir, savoir-faire ou savoir-être qui s'applique à différents métiers et qui est donc mobilisable dans des situations professionnelles diverses et variées. Une compétence est dite transversale parce qu'elle n'a pas d'ancrage disciplinaire ou professionnel, c'est-à-dire qu'elle n'est pas liée à un métier spécifique, contrairement à une compétence technique.

Alinéa 3 : Les pratiques des spécialistes RH (notamment des EG) amené-e-s à se prononcer sur les prises en charge de formation doivent être cohérentes et équitables d'une UA à l'autre. Cela est assuré par la formation de ces personnes et le respect de l'application de la présente ordonnance ainsi que des guides mis à disposition par le SPO. Ce dernier est en tout temps à disposition des spécialistes RH pour des

conseils, explications ou formations.

Alinéa 4 : Le monitoring assuré par le SPO doit permettre d'établir des statistiques globales à l'échelle de l'Etat, de mesurer le soutien à la formation et d'assurer des pratiques cohérentes et équitables au sein des différentes UA de l'Etat.

Alinéa 5 : Afin de garantir l'égalité de traitement, le SPO maintient son préavis pour certains cas de figures spécifiques et détaillés à l'article 24.

### **3 Offres et types de formation**

#### **3.1 Offres de formation**

##### **Art. 11** Offre interne

Pas de commentaire

##### **Art. 12** Offre externe

Les UA peuvent recourir à une offre de formation externe si l'objectif recherché n'est pas couvert par les formations proposées dans l'offre interne.

#### **3.2 Types de formation**

##### **Art. 13** Formation prescrite par l'employeur

La prescription d'une formation par l'employeur peut résulter :

- > d'une exigence légale ou de règles déontologiques pour **maintenir** le droit d'exercer la profession : dans certains domaines d'activité, le législateur peut imposer une formation dans le but de protéger des tiers ou la population ;
- > d'une décision de l'employeur : ce dernier peut imposer une formation à ses collaborateurs et collaboratrices pour des raisons liées au bon fonctionnement de l'organisation.

Dans le premier cas de figure, le collaborateur ou la collaboratrice détient déjà toutes les compétences nécessaires à l'exercice de la profession. La formation imposée vise une mise à niveau, un perfectionnement obligatoire dans le but de maintenir ce droit d'exercer. N'est pas considérée comme formation prescrite toute formation nécessaire à l'exercice d'une profession dont la fréquentation et la prise en charge sont discutées lors du processus d'engagement (art. 14).

##### **Art. 14** Formation nécessaire à l'exercice d'une profession

Les critères qui permettent d'identifier ce type de formation sont les suivants :

- > la fréquentation de la formation et l'obtention du diplôme comme condition à l'exercice de la profession sont réglementés par la législation y relative ou par une ou plusieurs organisations professionnelles reconnues pour l'exercice de la fonction ;
- > la personne pressentie au poste ne dispose pas de la formation exigée avant son entrée en fonction. Une convention de formation fixe les conditions de prise en charge de la formation à l'engagement ;
- > les compétences acquises lors de la formation et le diplôme peuvent être valorisés auprès d'un autre employeur (il ne s'agit pas de compétences ni d'un diplôme spécifiques à l'Etat de Fribourg).

Peuvent être cités comme exemples, entre autres et de manière non exhaustive :

- > les cours préparatoires en vue de l'obtention du brevet fédéral d'officier-ère d'état civil, dont

le diplôme est une condition à l'exercice de la profession selon l'Ordonnance fédérale du 28 avril 2004 sur l'état civil (art. 4, al. c) ;

- > la formation des vétérinaires cantonaux visant l'obtention du certificat de capacité de vétérinaire officiel. L'obtention du diplôme est une condition à l'exercice de la profession selon l'Ordonnance fédérale du 16 novembre 2011 concernant la formation de base, la formation qualifiante et la formation continue des personnes travaillant dans le secteur vétérinaire public (art. 2, al.1 et 2).

La prise en charge de ce type de formation doit rester exceptionnelle, c'est-à-dire qu'elle doit être justifiée par des difficultés à recruter des personnes déjà en possession du diplôme requis.

Ces formations représentent généralement un coût de formation conséquent et il apparaît juste de se prémunir d'un éventuel abandon de formation ou d'une éventuelle démission à l'issue de la formation, qui permet au collaborateur ou à la collaboratrice de faire valoir son diplôme auprès d'une autre organisation alors que la formation a été prise en charge intégralement par l'Etat. Ainsi, la formation suivie procure au collaborateur ou à la collaboratrice un avantage personnel qui persistera au-delà des rapports de travail et qui pourra profiter à un autre employeur.

La formation constitue une condition prévue lors de l'engagement étant donné qu'elle est nécessaire pour l'exercice de la profession. Dans ce sens, l'employeur et le collaborateur ou la collaboratrice s'accordent sur cette formation et sa prise en charge lors du processus d'engagement ou, si la personne travaille déjà au sein de l'Etat, en anticipation d'un développement professionnel. L'échec définitif à l'examen est généralement synonyme de résiliation des rapports de travail. Le cas échéant, cela est stipulé dans le contrat d'engagement et/ou dans la convention de formation. Dans certains cas, la personne doit être en mesure d'attester de plusieurs années d'expérience professionnelle avant de débiter la formation ou de se présenter à l'examen. Il est important, dans ce cas également, de convenir de la prise en charge de la formation et des dispositions y relatives lors de la procédure d'engagement.

Ce type de formation est à différencier d'une formation prescrite qui est imposée à la personne alors qu'elle est déjà en fonction ou qui résulte d'une exigence d'une UA vis-à-vis d'une formation qui ne correspond pas à la description d'une formation nécessaire à l'exercice de la profession.

Si la participation à cette formation n'est pas identifiée comme étant une condition d'engagement et les conditions de prise en charge ne sont pas formalisées à l'engagement, la formation sera alors considérée comme prescrite le jour où elle sera imposée au collaborateur ou à la collaboratrice déjà en fonction.

#### **Art. 15** Formation d'intérêt partagé

Est considérée comme étant d'intérêt partagé toute formation qui profite à la fois au collaborateur ou à la collaboratrice et à l'employeur. Il faut également entendre par là, toute formation d'intérêt partagé qui ne correspond pas aux définitions d'une formation prescrite ou d'une formation nécessaire à l'exercice d'une profession.

#### **Art. 16** Formation d'intérêt exclusif pour le collaborateur ou la collaboratrice

Une formation ayant comme unique objectif un épanouissement personnel ou l'acquisition de connaissances qui ne sont pas utiles à la fonction exercée, ou qui ne sont pas en lien avec un développement prévisible ou souhaité par l'employeur, n'est pas soutenue par l'employeur.

### **3.3 Formation des langues partenaires**

#### **Art. 17** Langues partenaires

L'Etat-employeur, conformément à l'art. 4, al.1, let. j LPers prend des mesures pour promouvoir le bilinguisme. L'article 17 et ses 5 alinéas permettent d'ancrer plus fortement la formation de la langue partenaire dans le dispositif et les actions de formation.

## **4 Financement**

### **4.1 Budget**

#### **Art. 18** Budget

Alinéa 1 : Les frais de formation de l'offre interne proposée par le SPO sont intégralement pris en charge par le SPO.

Alinéa 2 : Les frais de formation interne spécifique aux UA et les frais de formation externe sont généralement à la charge des UA. Sauf cas exceptionnels, le SPO ne dispose pas de budget spécifique pour les formations sur-mesure dédiées aux UA.

### **4.2 Prise en charge**

#### **Art. 19** Coûts de formation

Alinéa 1, lettre a : Les charges salariales comprennent toutes les charges supportées par l'employeur. Il s'agit donc du montant du traitement net (traitement brut moins les charges supportées par le collaborateur ou la collaboratrice), auquel est ajouté la part afférente du 13<sup>ème</sup> salaire et les charges patronales.

Alinéa 2 : Le calcul des frais de déplacement et de subsistance est réglé par les Directives relatives au déplacement de service. Ces dernières fixent les indemnités destinées à dédommager le collaborateur ou la collaboratrice des dépenses occasionnées par un déplacement de service et, par analogie, par une formation, pour autant que le remboursement des frais de déplacement et de subsistance soit prévu dans la convention de formation.

#### **Art. 20** Congé formation

Cet article se réfère au congé payé dans le cadre de la formation du personnel. Il est à préciser que le collaborateur ou la collaboratrice peut également bénéficier de congés non payés dans ce cadre (art. 120 LPers), notamment pour suivre une formation d'intérêt exclusif pour le collaborateur ou la collaboratrice (art. 16).

Alinéa 1 : Le collaborateur ou la collaboratrice se voit octroyer, chaque année et indépendamment de son taux d'activité, un droit à 3 jours de formation (25,2 heures). Ce droit lui permet de suivre une formation interne ou externe, sur ses heures de travail, à condition que la formation, conformément à l'art. 4, contribue

- > à l'acquisition et le développement des compétences nécessaires à l'exécution du cahier des charges ;
- ou
- > au développement et à la mise à jour des compétences afin que soit assurée la mobilité professionnelle des collaborateurs et des collaboratrices en fonction des besoins de l'employeur.

Ce droit ne peut donc pas être utilisé pour une formation d'intérêt exclusif au collaborateur ou à la collaboratrice. Sur cette base, le collaborateur ou la collaboratrice peut ainsi proposer à son ou sa supérieur-e des formations figurant dans le programme de formation interne du SPO. Si la formation répond à un besoin identifié, le ou la supérieur-e pourra accepter l'inscription de son collaborateur ou

de sa collaboratrice, à moins que ce dernier ou cette dernière suive déjà une formation de longue durée prise en charge par l'employeur (prescrite par l'employeur, nécessaire à l'exercice d'une profession ou d'intérêt partagé, voir chapitre 3.2). Dans ce cas, le collaborateur ou la collaboratrice et le supérieur-e discutent ensemble et se mettent d'accord sur un nombre de jours acceptable par rapport aux priorités de l'UA. Il est également possible de proposer des formations en dehors du programme de formation continue interne, dans la mesure où ce dernier n'offre pas de formation répondant au besoin. Dans ce cas, le droit au congé payé peut également être fait valoir dans la mesure où le ou la responsable d'UA estime que la formation proposée correspond à un besoin identifié. Le plus souvent, il s'agira d'un besoin métier et, par conséquent, d'une formation spécifique en lien avec la profession exercée (formation métier, séminaire, conférence, etc.). A noter cependant que la participation à ce type de perfectionnement métier peut dans certains cas être imposée (formation prescrite), voire être considérée comme faisant partie de l'exercice même de la fonction.

Les collaborateurs et collaboratrices sont moteurs de leur parcours d'apprentissage tout au long de la vie. Dans la mesure où la possibilité leur est donnée de développer leurs compétences par la formation, ils devront assumer les conséquences d'un éventuel manquement.

Alinéa 2 : Le collaborateur ou la collaboratrice se voit octroyer, chaque année et en sus des 3 jours mentionnés à l'alinéa 1, deux jours de congé payé par an (16,8 heures), indépendamment de son taux d'activité, pour la formation des langues partenaires. La fréquentation d'une formation à la langue partenaire est également conditionnée à l'art. 4. Cela implique qu'un collaborateur ou une collaboratrice ne pourra pas prétendre à un congé payé pour suivre une formation en français ou en allemand si son niveau dans la langue concernée est déjà suffisant par rapport au niveau nécessaire à l'exercice de sa fonction. Il se peut, par contre, que le collaborateur ou la collaboratrice fasse valoir ce droit dans la cadre d'une mobilité interne ou pour anticiper une évolution ou un changement de poste attendu.

Alinéa 3 : Cet alinéa précise que les congés payés conformément aux al. 1 et 2 peuvent être intégrés, le cas échéant, dans la convention de formation. Cette possibilité permet au collaborateur ou à la collaboratrice de réduire

> le nombre de jours de formation à prendre à sa charge ;

et/ou

> le nombre de jours octroyés par l'Etat soumis au remboursement.

Ces jours ne sont pas soumis à remboursement. Si ces congés payés sont intégrés dans la convention, le collaborateur ou la collaboratrice renonce, par conséquent, à faire valoir ce droit pour d'autres formations. Dans le second cas ci-dessus, cela permet au collaborateur ou à la collaboratrice de diminuer le montant total soumis à remboursement et, potentiellement, réduire le temps de redevance. Si la convention n'intègre pas de congés payés conformément aux al. 1 et 2, le collaborateur ou la collaboratrice ne peut en aucun cas, à posteriori, déduire ces jours des jours soumis au remboursement, même s'il n'a pas utilisé ce droit.

Alinéa 4 : Cet alinéa prévoit la possibilité de cumuler le droit au congé payé sur trois ans. Ainsi, selon une planification de formation préalable et approuvée par l'autorité d'engagement, le collaborateur ou la collaboratrice pourra bénéficier de 9 jours de congés payés à des fins de formation et/ou à 6 jours de congés payés à des fins de formation de la langue partenaire. La décision de cumuler un certain nombre de jours de formation sur une même année appartient à l'autorité d'engagement et dépend des activités et priorités du Service ou de la Direction. Par ailleurs, ceci n'est possible que si le collaborateur ou la collaboratrice n'a pas fait valoir intégralement son droit les années précédentes. Au-delà de trois ans, les jours de formation non pris sont perdus. Il n'est pas possible de « créditer » le droit au congé payé des années futures (le collaborateur ou la collaboratrice ne peut faire valoir son droit à 3 jours de

formation de l'année suivante durant l'année en cours).

Alinéa 5 : Le temps consacré à la préparation des cours ou des examens n'est pas comptabilisé comme temps de formation. L'accomplissement d'une formation ne peut généralement pas générer des heures excédentaires ou supplémentaires, sauf accord du ou de la supérieur-e hiérarchique.

Alinéa 6 : Afin de soutenir et favoriser la participation du personnel au programme de formation continue proposé par le SPO, le personnel peut saisir 8h24 par jour de formation dans le cadre de ce programme (4h12 par demi-journée). Cette pratique est favorable aux collaborateurs et collaboratrices puisqu'une formation dure généralement moins de 8h24 pour une journée ou 4h12 pour une demi-journée. Cela permet d'une part de couvrir les éventuels temps de déplacement qui pourraient être engendrés, et d'autre part d'éviter que les formations proposées par l'Etat provoquent un déficit d'heures dans la journée pour les personnes qui n'ont pas la possibilité de compenser facilement les heures déficitaires. Par conséquent, le temps de déplacement n'est pas saisi séparément mais fait partie intégrante de ce forfait de 8h24. Par ailleurs, la participation aux formations du programme de formation continue de l'Etat ne doit pas générer d'heures supplémentaires.

La pratique pour toute autre formation en dehors du programme de formation continue de l'Etat est différente : afin de garantir l'équité de traitement, les heures effectives de formation et, dans certains cas, de déplacement sont saisies. Cela permet de s'adapter aux différents scénarios parfois très différents (lieu de formation plus ou moins éloigné du lieu de travail par exemple).

**Art. 21** Prise en charge des coûts de formation interne

Pas de commentaire

**Art. 22** Prise en charge des coûts de formation externe

Alinéas 1 : Pas de commentaire

Alinéa 2 : Les coûts des formations d'intérêt partagé (art. 15) sont pris en charge par l'UA concernée à hauteur de 25, 50, 75, voire 100 pour cent. Cette marge de manœuvre permet d'adopter une solution adaptée à chaque cas, dès le moment où l'Etat-employeur retire un bénéfice de la formation. Une prise en charge à raison de 50% des coûts totaux (charges salariales, frais de formation indirects et frais de formation directs) devrait rester la norme (intérêt partagé entre l'employeur et le collaborateur ou la collaboratrice). Lorsque l'intérêt de l'employeur est moindre mais existant, une prise en charge à hauteur de 25% est possible (intérêt prépondérant du collaborateur ou de la collaboratrice). Plus la part prise en charge par l'Etat est élevée, plus la demande doit être motivée en détail. Les prises en charge à hauteur de 75 et 100% sont liées à l'intérêt prépondérant de l'employeur. Les prises en charge à hauteur de 100% par l'employeur pour une formation d'intérêt partagé doivent rester exceptionnelles, par exemple : formation d'un-e cadre de relève, nécessité de développer ou d'acquérir une compétence au sein d'une équipe ou prévention en matière de santé et sécurité au travail.

La qualité des prestations et le potentiel de développement du collaborateur ou de la collaboratrice ainsi que, cas échéant, la situation sur le marché du travail, pourront jouer un rôle en faveur ou en défaveur de ces prises en charge. Il paraît également important d'illustrer la différence entre une formation d'intérêt partagé prise en charge à 100% et une formation prescrite. Prenons pour exemple une formation à un logiciel informatique que le collaborateur ou la collaboratrice devra utiliser dans le cadre de sa fonction. Si la formation ne débouche sur aucune certification ou aucun diplôme reconnu, par exemple une formation à un nouveau logiciel informatique spécifique à l'employeur, il apparaît clair qu'il s'agit d'une formation prescrite si elle est imposée par l'employeur au collaborateur ou à la collaboratrice. Par contre, s'il s'agit d'une formation à un logiciel informatique générique et que celle-ci débouche sur une certification ou un diplôme reconnu et utile sur le marché du travail de manière à ce que le collaborateur

ou la collaboratrice puisse la faire valoir auprès d'un autre employeur, la prise en charge d'intérêt partagé à hauteur de 100% peut s'appliquer.

Dans le cas d'une prise en charge inférieure à 100%, la répartition de la prise en charge entre les frais de formation directs et indirects et les charges salariales (jours de formation octroyés) peut être discutée au cas par cas en fonction du budget formation du service, de son organisation et des besoins du collaborateur ou de la collaboratrice.

Alinéa 3 : L'employeur ne prend en charge aucun coût d'une formation d'intérêt exclusif pour le collaborateur ou la collaboratrice. Ce dernier peut néanmoins participer à une formation d'intérêt exclusif en prenant en charge intégralement les frais de formation et en suivant la formation sur ses jours de congé, ses vacances ou éventuellement en prenant un congé non-payé.

Alinéas 4 et 5 : Pas de commentaire

#### **Art. 23** Prise en charge financière des cours préparatoires aux examens fédéraux

Les cours préparatoires aux examens professionnels et aux examens professionnels supérieurs menant à l'obtention d'un brevet ou diplôme fédéral donnent droit à une subvention du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI. Afin d'éviter tout double financement, ces formations font l'objet de particularités quant à leur prise en charge : la prise en charge de l'employeur est calculée sur la base des coûts totaux de formation, après déduction de la part qui peut être remboursée par la Confédération. Un guide est mis à disposition par le SPO à cet effet.

### **4.3 Préavis**

#### **Art. 24** Préavis

Alinéa 1 : Cet alinéa indique que la prise en charge de formations dont les coûts dépassent Fr. 5'000.- est soumise au préavis de l'EG concernée. Le préavis de l'EG a pour objectif de garantir une équité de traitement ainsi que des pratiques homogènes. Effectivement, il ne suffit pas que l'UA concernée dispose du budget pour accorder une formation à une personne. Un certain nombre de questionnements sont nécessaires, notamment est-ce que la formation identifiée est la bonne ? Permettra-t-elle d'atteindre les objectifs ou faudrait-il privilégier une autre mesure de développement ? La prise en charge est-elle équitable par rapport à d'autres collaborateurs ou collaboratrices ou par rapport aux pratiques d'autres UA ? Le ou la responsable d'EG apporte généralement un regard plus neutre sur ces questions ainsi qu'une certaine expertise en matière de développement des compétences, raison pour laquelle son préavis est nécessaire.

Alinéa 2 : Le préavis du SPO est requis pour la prise en charge des formations selon l'art. 27, al.2. Cet article prévoit la possibilité d'appliquer, dans certains cas bien précis, un temps de redevance plus élevé que le temps de redevance maximal défini dans l'ordonnance. Ces cas de figure devant rester exceptionnels, il est nécessaire que le SPO garde la vue d'ensemble et se positionne sur ces exceptions.

Alinéa 3 : Cet alinéa précise que le SPO préavis le type de formation identifié pour les formations prescrites et nécessaires à l'exercice de la fonction. Ce préavis du SPO ne porte pas sur les demandes individuelles mais uniquement sur le type de formation identifié. Une fois ce préavis général établi, les EG préavisent les demandes individuelles de formation. Le SPO entend garder une vue d'ensemble sur la catégorisation par les UA des formations prescrites *versus* nécessaires à l'exercice de la profession, ceci dans le but de garantir des pratiques équitables et homogènes au sein des différentes UA.

## **5 Obligation de remboursement**

#### **Art. 25** Principes

Pas de commentaire

#### **Art. 26** Temps de redevance - Définition

Alinéa 1 : Cet alinéa définit ce qu'est le temps de redevance. Lorsque l'employeur prend en charge des coûts de formation, il s'attend à ce que la personne en formation puisse mettre les nouvelles connaissances et compétences acquises pendant la formation à profit de l'employeur. Le temps de redevance fixé dans la convention permet ainsi d'assurer à l'employeur un certain retour sur investissement. L'employé-e s'engage à rester en fonction durant un certain temps à compter de la fin de la formation. En cas de départ avant la fin du temps de redevance, l'employé-e devra alors rembourser une partie des coûts de formation, puisque l'employeur n'a bénéficié que partiellement des nouvelles compétences acquises par l'employé-e durant la formation financée par l'employeur.

Alinéa 2 : Cet alinéa définit ce qui détermine la fin de la formation. Dans le cas où la formation débouche sur une procédure de qualification (examen ou travail écrit), la date de fin de la formation est déterminée par la date de la décision d'examen ou, en son absence, la date de la communication relative à l'échec ou à la réussite à la procédure de qualification. En l'absence de procédure d'examen, la date du dernier jour de formation détermine la fin de la formation.

Dans le cas où la personne a échoué à l'examen mais qu'elle a la possibilité de se présenter une nouvelle fois à l'examen, il est considéré que la formation n'est pas terminée.

#### **Art. 27** Temps de redevance - Paliers

Alinéa 1 : Pas de commentaire

Alinéa 2 : Cet alinéa prévoit la possibilité (et non l'obligation) d'appliquer un temps de redevance maximal de 60 mois. Pour obtenir un préavis du SPO, les UA concernées doivent lui transmettre une demande motivée en détails (montant des coûts, situation sur le marché du travail, pratiques des autres cantons, etc.).

Alinéa 3 : Le calcul effectif des coûts se fait en fin de formation. Sur la base du montant effectif des coûts pris en charge par l'Etat-employeur, il se peut que le temps de redevance prévu initialement soit réduit ou augmenté (part effectivement prise en charge par l'employeur moindre ou supérieure à ce qui avait été convenu initialement). Notamment, le calcul des charges salariales effectives se fait sur la base du traitement salarial en vigueur à la date de la prise des congés formation (or le traitement salarial exact des années ultérieures n'est pas connu au moment de l'établissement des conventions pour les formations qui durent plusieurs années).

#### **Art. 28** Remboursement - Fin des rapports de service

Alinéas 1 et 2 : Ces alinéas définissent dans quelles situations liées à la fin des rapports de service l'employeur peut exiger de la part du collaborateur ou de la collaboratrice un remboursement total ou partiel des coûts de formation. L'énumération est exhaustive. Ainsi, dans toute autre situation que celles définies dans cet article, aucun remboursement ne pourra être exigé par l'employeur (par ex. licenciement ordinaire, résiliation par entente réciproque, suppression de poste, etc.).

#### **Art. 29** Remboursement - Echech ou abandon d'une formation

Alinéa 1 : Un motif fondé d'abandon d'une formation par le collaborateur ou la collaboratrice peut être, par exemple, une maladie. Une faute grave donnant lieu à un échec définitif aux examens peut être, par exemple, une fraude à un examen ou un plagiat.

Alinéa 2 : Cet alinéa prévoit qu'il n'est pas possible d'exiger du collaborateur ou de la collaboratrice un remboursement en cas d'échec définitif à l'examen, sans faute grave. En l'absence de faute ou en cas de faute légère (manque de concentration), aucun remboursement n'est donc exigé. En cas de faute considérée comme grave, soit par exemple une fraude ou du plagiat, l'alinéa 1 s'applique avec

remboursement des coûts. Un remboursement des coûts n'est pas exigé suite à l'échec, mais un temps de redevance démarre tout de même à partir de cette date, le collaborateur ou la collaboratrice ayant tout de même pu bénéficier de la formation reçue. La date de la décision d'examen est considérée comme la fin de la formation.

#### **Art. 30** Remboursement proportionnel

Cet article définit de quelle manière est calculé le montant à rembourser proportionnellement conformément à l'article 28 al. 2. Exemple : un collaborateur ou une collaboratrice qui a signé une convention de formation démissionne. L'employeur a pris en charge des coûts de formation effectifs de 20'000 francs. Le temps de redevance est de 3 ans, soit 1095 jours. La formation s'est terminée le 15 mars 2022 et la fin des rapports de service est fixée au 31 juillet 2023. L'écart entre la fin de la formation et la date de fin des rapports de service représente 503 jours. Le temps de redevance résiduel est donc de 592 jours. Le montant des coûts à rembourser par le collaborateur ou la collaboratrice est 10'813 francs (20'000 francs divisé par 1095 et multiplié par 592).

#### **Art. 31** Remboursement - Autorité compétente

Pas de commentaire

#### **Art. 32** Renonciation partielle ou totale au remboursement

Alinéa 1 : La situation du marché du travail peut nécessiter, notamment dans le cas d'une formation nécessaire à l'exercice de la fonction, de fixer un montant maximum à rembourser. Cela va dans l'intérêt du collaborateur ou de la collaboratrice, qui est lié à un montant moindre à rembourser et dans l'intérêt de l'employeur, qui propose des conditions plus attractives au collaborateur ou à la collaboratrice, par exemple dans un domaine confronté à des difficultés de recrutement. Ces situations doivent rester exceptionnelles et les demandes des autorités d'engagement doivent être motivées en détail et soumises au préavis du SPO.

Alinéa 2 : Pas de commentaire

## **6 Convention de formation**

### **6.1 Etablissement d'une convention**

#### **Art. 33** Etablissement d'une convention

Alinéas 1 à 4 : L'établissement d'une convention de formation est nécessaire dès lors qu'un temps de redevance s'applique (art. 26 et 27), soit lorsque que les coûts totaux pris en charge par l'Etat (charges salariales, frais de formation directs et indirects) dépassent 5'000 francs. En-dessous de ce montant, il n'y a pas lieu d'établir de convention, de même si la formation est prescrite par l'employeur (art. 13).

Les conventions sont établies avant le début de la formation et, pour les formations nécessaires à l'exercice de la profession (art. 14), à l'engagement.

Lorsque la prise en charge des coûts par l'Etat est inférieure à 100%, la convention établit quelles natures de coûts (frais de formation directs, indirects et/ou charges salariales) sont pris en charge par l'Etat et à quelle hauteur.

Alinéa 5 : L'autorité d'engagement assure le suivi des conventions, notamment en tenant le dossier personnel du collaborateur ou de la collaboratrice à jour. Cela doit permettre, entre autres, d'entreprendre les démarches nécessaires en cas de départ du collaborateur ou de la collaboratrice avant la fin de la formation ou avant la fin du temps de redevance (voir chapitre 5. Obligation de remboursement).

Alinéa 6 : Cet alinéa précise que, dans certains cas, il est possible d'établir plusieurs conventions dont

les temps de redevance se chevauchent. La prise en charge simultanée de plusieurs formations doit toutefois rester exceptionnelle et être justifiée.

## **6.2 Reprise d'une convention de formation antérieure**

### **Art. 34** Reprise d'une convention interne à l'Etat

Cet article et ses 3 alinéas règlent la reprise d'une convention lorsqu'un collaborateur ou une collaboratrice quitte une UA de l'Etat pour en rejoindre une autre. L'employeur (l'Etat de Fribourg) restant le même, il est souhaitable de garantir au collaborateur ou à la collaboratrice une prise en charge de sa formation si celle-ci a déjà débuté. Il est attendu de l'ancienne UA qu'elle informe la nouvelle UA de l'existence de la convention et que toutes deux s'accordent sur les détails de la prise en charge. Dès le moment où la formation est terminée, il suffit de transférer la convention à la nouvelle UA. Les coûts déjà financés par l'ancienne UA restent à la charge de l'ancienne UA et la nouvelle UA est en charge de veiller à l'amortissement de la prise en charge (temps de redevance, art. 26, al. 1). Si la formation n'est pas terminée, la convention est également transférée à la nouvelle UA. Dans ce cas, il est nécessaire que les deux UA s'entendent sur la prise en charge des coûts. Différents scénarios sont possibles, par exemple :

- > La nouvelle UA prend en charge les coûts de formation qui seront engendrés à partir de la date de la nouvelle affectation. Les coûts engendrés avant cette date restent à la charge de l'ancienne UA.
- > La nouvelle UA prend à sa charge l'ensemble des frais de formation directs et/ou indirects, même si une partie a déjà été payée par l'ancienne UA. La nouvelle UA rembourse donc les montants concernés à l'ancienne UA. Les congés payés (charges salariales selon art. 19, al. 1) octroyés par l'ancienne UA jusqu'à la date du changement d'affectation restent à la charge de l'ancienne UA.
- > La nouvelle UA ne prend en charge que les congés payés (charges salariales selon art. 19, al. 1) à partir du changement d'affectation. L'ancienne UA assume l'intégralité des frais de formation directs et/ou indirects, même après la date de changement d'affectation.

### **Art. 35** Reprise d'une convention externe à l'Etat

Cet article et ses 2 alinéas règlent la reprise totale ou partielle d'une convention de formation entre le collaborateur ou la collaboratrice et son ancien employeur. Dans tous les cas, il est nécessaire qu'une nouvelle convention, entre le collaborateur ou la collaboratrice et l'UA, soit établie, selon les modalités de la présente ordonnance. Il est important que l'UA dispose de la convention signée entre le collaborateur ou la collaboratrice et son ancien employeur, ainsi que de la demande de remboursement de l'ancien employeur, de manière à identifier quels montants exactement peuvent faire l'objet d'une prise en charge par l'UA.

## **7 Dispositions finales**

### **Art. 36** Droit transitoire

Alinéa 1 : Pas de commentaire

Alinéa 2 : Toute convention conclue avant l'entrée en vigueur de la présente ordonnance et pour laquelle la formation débute après l'entrée en vigueur de la présente ordonnance, il sera nécessaire d'établir une nouvelle convention, sur la base des dispositions de la présente ordonnance.