

**RAPPORT EXPLICATIF****accompagnant le projet de loi modifiant la loi sur le personnel de l'Etat**

Nous avons l'honneur de vous soumettre un projet de loi modifiant la loi du 17 octobre 2001 sur le personnel de l'Etat (LPers ; RSF 122.70.1). Le présent rapport explicatif est structuré de la manière suivante :

|           |                                                                             |          |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>1</b>  | <b>ORIGINE ET NECESSITE DU PROJET</b>                                       | <b>1</b> |
| <b>2</b>  | <b>PRINCIPALES OPERATIONS REALISEES</b>                                     | <b>2</b> |
| <b>3</b>  | <b>COMMENTAIRES DES DISPOSITIONS</b>                                        | <b>3</b> |
| <b>4.</b> | <b>INCIDENCES FINANCIÈRES</b>                                               | <b>8</b> |
| <b>5</b>  | <b>CONSTITUTIONNALITÉ, CONFORMITÉ AU DROIT FÉDÉRAL ET EUROCOMPATIBILITÉ</b> | <b>8</b> |
| <b>6</b>  | <b>CONCLUSION</b>                                                           | <b>9</b> |

**1 ORIGINE ET NECESSITE DU PROJET**

Par motion déposée et développée le 9 février 2017 (2017-GC-18), les députés Nicolas Kolly et Romain Collaud ont relevé que la dernière révision complète de la LPers datait de 2001, que son contenu n'était plus d'actualité et qu'il y avait lieu de l'adapter aux réalités actuelles du monde du travail. Par leur motion, les députés ont demandé la modification totale de la LPers.

Dans sa réponse du 27 juin 2017 (BGC septembre 2017 p. 1786ss), le Conseil d'Etat a rappelé que, si la LPers datait de 2002 déjà, elle restait néanmoins actuelle, en comparaison avec les autres législations de droit public en matière de personnel. Toutefois, le Conseil d'Etat a également manifesté son ouverture à examiner si certaines adaptations ne devaient pas être faites, pour tenir compte des dernières évolutions du monde du travail et afin que l'Etat demeure un employeur attractif. Le Conseil d'Etat a proposé au Grand Conseil d'accepter la motion, tout en précisant que le périmètre de révision devra encore être déterminé et que le délai légal d'une année dès l'acceptation de la motion ne pourra pas être respecté.

Cette motion a été acceptée par le Grand Conseil dans sa séance du 13 septembre 2017.

Entre-temps, ce besoin de révision de la LPers s'est trouvé renforcé. D'une part, le Conseil d'Etat a mandaté le Service du personnel et d'organisation (SPO), déjà avant le dépôt de la motion, pour consulter les différentes Directions et établissements, afin d'examiner l'opportunité d'une révision de la LPers. Les réponses reçues ont laissé apparaître certaines attentes de modifications législatives. D'autre part, la mise en œuvre du projet d'élaboration d'une politique du personnel à l'Etat nécessitait également, en fonction des choix d'action retenus, une adaptation de la législation sur le personnel de l'Etat.

Dans le cadre du programme gouvernemental et plan financier de la législature 2017-2021, le Conseil d'Etat a manifesté sa volonté de moderniser sa réglementation sur le personnel afin de répondre aux attentes des collaborateurs et collaboratrices et du management en termes de conduite, de flexibilité et de temps de travail.

## 2 PRINCIPALES OPERATIONS REALISEES

Il est primordial que l'Etat continue à être un employeur attractif, compétitif et social, avec des conditions de travail modernes. En effet, on se trouve aujourd'hui dans un monde où les mutations rapides de l'économie, de la technologie et de la société exigent que l'Etat soit agile et puisse se réformer. Pour y parvenir, l'Etat-employeur a besoin d'une gestion du personnel dynamique, dont les bases sont définies par le projet de « Politique du personnel ». Aussi le but de cette révision est de mettre à jour la législation sur le personnel, en tenant compte 1) des changements récents dans le monde du travail, 2) de la capacité de l'Etat de rester un employeur concurrentiel, 3) de permettre la mise en œuvre législative du projet « Politique du personnel ».

La présente révision partielle nécessite également une adaptation du règlement sur le personnel de l'Etat de Fribourg (RPers, RSF 122.70.11). En effet, ces deux législations sont étroitement liées et ne sauraient être révisées séparément : la LPers en tant que « loi-cadre » et le RPers comme règlement d'exécution.

Pour ces motifs, le Conseil d'Etat a nommé en janvier 2019 un comité de pilotage (composé de la Délégation du Conseil d'Etat pour les questions du personnel) ainsi qu'un groupe de travail inter-directions, chargés de délimiter le périmètre de révision de la LPers et du RPers et d'établir une liste de modifications des dispositions légales. Le Conseil d'Etat a également demandé qu'une enquête auprès des cantons suisses et de la Confédération soit réalisée, afin de connaître les conditions de travail offertes au personnel dans les autres administrations. L'enquête intercantonale a porté notamment sur la durée de la période probatoire, la gratification d'ancienneté et les différents congés de courte durée octroyés au personnel (congé paternité, proche aidant, congé adoption). Les associations de personnel (Fédération des associations du personnel des services publics du canton de Fribourg, le Syndicat suisse des Services publics, l'Association des cadres supérieurs et magistrats, magistrates de l'Etat de Fribourg et l'Association fribourgeoise des magistrats de l'ordre judiciaire) ont été consultées et leurs propositions ont été soumises au groupe de travail. Le 24 septembre 2019, le Conseil d'Etat a pris une décision concernant le périmètre de la révision de la LPers et du RPers.

La révision de la LPers et du RPers porte principalement sur :

- *la période probatoire et la reconnaissance officielle de la qualité d'agent ou agente des services publics* : la période probatoire, actuellement d'une année, est réduite à six mois. En effet une période d'une année est particulièrement longue comparativement à ce qui est prévu par les autres administrations cantonales et la Confédération. Cette période peut être préjudiciable aux nouveaux collaborateurs et collaboratrices, car il n'existe, par exemple, pas de protection contre les licenciements durant cette période et les exigences concernant la motivation des décisions de licenciement sont peu élevées. De plus, la reconnaissance officielle, qui a pour but de souligner la mission spécifique du collaborateur ou de la collaboratrice engagé-e au service de l'Etat, est supprimée.

- *instauration de nouveaux congés et prolongation de congés déjà existants*. Le congé paternité, précédemment de cinq jours, a été étendu à dix jours. La comparaison intercantonale réalisée a mis en exergue que l'Etat-employeur est moins généreux que les autres cantons suisses en ce qui concerne

le congé paternité. Cette mesure a également pour but de permettre à l'Etat-employeur de fidéliser ses collaborateurs.

Enfin, un congé pour proches aidants et un congé pour enfants gravement malades ont été introduits dans le LPers.

- *l'indemnité de situation acquise* : cette indemnité a été mise en place pour les collaborateurs et les collaboratrices de 55 ans et plus, qui, au cours d'une réorganisation de leur service, se voient contraint-e-s de changer de fonction et d'accepter un poste moins bien rémunéré. Pour ne pas précariser des personnes à l'approche de leur retraite, cette catégorie de collaborateurs et collaboratrices peuvent toucher une indemnité correspondant à la différence entre l'ancien et le nouveau traitement jusqu'à la fin de leurs rapports de service.

- *gratification d'ancienneté* : Dans le droit actuel, la gratification d'ancienneté est versée, pour la première fois, après 25 ans de service. Cette durée de service est toutefois beaucoup trop longue, compte tenu du fait que le temps passé dans un même poste a sensiblement diminué au cours de la dernière décennie. La gratification d'ancienneté révisée est accordée au collaborateur ou à la collaboratrice dès qu'il ou elle justifiera de 10 années de service, puis après chaque nouvelle tranche de 10 années de service.

- *la procédure de licenciement ordinaire* : L'enquête sur les besoins de révision menée auprès des Directions et des établissements a montré le besoin d'alléger la procédure de résiliation des rapports de service. La présente révision simplifie ladite procédure tout en préservant les droits des collaborateurs et collaboratrices. Le texte révisé supprime l'obligation d'une évaluation formelle des prestations avant l'introduction d'une procédure de résiliation et partant la procédure de réexamen.

Enfin, bien que la LPers soit loin d'être obsolète, il a été procédé à un toilettage des dispositions légales existantes afin de les adapter aux pratiques actuelles et de supprimer les dispositions qui ne sont plus appliquées.

### **3 COMMENTAIRES DES DISPOSITIONS**

#### **Articles 4, 8 et 12 LPers – Objectif et attributions**

La législation actuelle confie au Conseil d'Etat un certain nombre de tâches dans le but d'œuvrer à une politique du personnel moderne et cohérente. Avec la définition et l'adoption de la nouvelle politique du personnel par le Conseil d'Etat, le projet de révision poursuivra l'objectif de la valorisation optimale des ressources humaines de l'Etat en tenant compte des besoins de l'employeur, de l'employé-e et du citoyen et de la citoyenne destinataire des prestations/actions de l'administration. Pour atteindre cet objectif, de nouveaux principes seront mis en œuvre dont :

- la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle;
- l'encouragement de nouvelles formes flexibles de travail et de temps de travail;
- le développement des compétences et du potentiel des collaborateurs et collaboratrices et des cadres, notamment par la formation, en fonction de leurs aptitudes et leurs qualifications;
- la promotion de la santé et de la sécurité au travail;
- l'attractivité de l'Etat-employeur afin d'assurer l'engagement et la fidélisation du personnel;
- l'intégration des personnes en situation de handicap ou ayant un parcours de vie particulier;
- l'encouragement des comportements écologiques et la promotion de la mobilité, dans le cadre du développement durable;
- la promotion du bilinguisme.

L'article 8 alinéa 1 lettre f (nouvellement lettre g) en raison de l'introduction d'une nouvelle lettre a, subit une adaptation législative en raison de la modification apportée à l'article 128 (cf. commentaire relatif à l'article 128).

#### **Article 10 LPers – Chef-fe de service**

L'alinéa 1 lettre d) est modifié dans le sens où il n'appartient en effet pas au chef ou à la cheffe de service d'assurer la coordination avec les autres services de l'Etat en matière de gestion de personnel mais à l'entité de gestion elle-même.

#### **Articles 14 et 15 LPers – Commission consultative**

Les articles 14 et 15 sont abrogés. En effet, dans la mesure où cette commission n'a siégé que très rarement depuis l'entrée en vigueur de la loi actuelle, le Conseil d'Etat considère qu'il n'est pas nécessaire de la maintenir. Il relève également que les associations du personnel sont souvent associées aux prises de décision, notamment par des rencontres régulières avec la DCEQP. La commission consultative fait dès lors doublon avec cette organisation.

#### **Article 20 LPers – Formation**

Il y a lieu ici d'adapter la rédaction de cet article. En effet, le Conseil d'Etat n'« établit » pas le concept général mais il l'« adopte ».

#### **Article 25 al. 3 LPers – Mise au concours**

Cet alinéa est abrogé.

#### **Article 28 al. 4 LPers – Examen médical**

Le renvoi à la loi sur la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat est sans utilité, cette loi étant de toute manière une *lex specialis*.

#### **Article 31 LPers – Période probatoire - Principe**

Actuellement, la période probatoire du personnel soumis à la LPers est de douze mois. Le projet préconise, quant à lui, de raccourcir cette période pour tous les contrats de durée indéterminée. L'expérience a démontré qu'un temps d'essai de douze mois n'était pas nécessaire pour pouvoir juger des capacités d'un collaborateur ou d'une collaboratrice. De plus, le collaborateur ou la collaboratrice se trouve dans une zone d'incertitude quant à sa situation pendant un grand laps de temps. Cette période a donc été fixée à six mois. Pendant le temps d'essai, il est prévu deux délais de résiliation, l'un pendant les deux premiers mois d'une semaine d'avance pour la fin d'une semaine et l'autre d'un mois d'avance pour la fin d'un mois et ce, dès le troisième mois.

Durant cette période probatoire, les rapports de service peuvent être résiliés librement sans procédure préalable, simplement en respectant les délais. La résiliation extraordinaire des articles 44ss de la LPers reste naturellement réservée. Par ailleurs, cette période d'essai doit assurer au collaborateur ou à la collaboratrice un suivi attentif par ses supérieur-e-s. Le temps d'essai peut être inférieur à six mois pour une personne déjà expérimentée dans la fonction. Il peut aussi être abrégé en cours d'écoulement en raison de l'expérience et des aptitudes particulièrement bonnes du nouveau collaborateur ou de la nouvelle collaboratrice (par exemple pour les transferts internes). Pour les contrats de durée déterminée, la période probatoire peut être supprimée ou diminuée, selon la durée de l'engagement. En revanche, s'il existe un doute sur la capacité du collaborateur ou de la collaboratrice d'occuper son poste de travail, la période probatoire peut être prolongée de six mois au plus. Au terme de ce délai, une nouvelle prolongation n'est plus possible.

### **Article 32 LPers – Fin de la période probatoire et reconnaissance officielle**

Au terme de la période probatoire, une reconnaissance officielle de la qualité d'agent ou d'agentes des services publics était donnée aux collaborateurs et collaboratrices qui démontraient une aptitude à exercer leur fonction. Cette reconnaissance ayant uniquement un caractère constatatoire, l'article 32 de la LPers est abrogé. En effet, au terme de la période probatoire et si les collaborateurs et collaboratrices démontrent une aptitude à exercer leur fonction, ceux-ci sont *de facto* reconnu-e-s en tant qu'agents ou agentes des services publics avec les droits et les devoirs y relatifs.

### **Article 38 LPers – Motifs de licenciement**

L'alinéa 2 est abrogé. Afin d'alléger la procédure de résiliation ordinaire, on renonce à l'obligation d'une évaluation formelle des prestations au sens de l'article 22. Toutefois, sous l'angle du management, il est recommandé au supérieur ou à la supérieure hiérarchique de procéder à un « simple » entretien avec le collaborateur ou la collaboratrice afin de lui signaler les manquements reprochés. Si cet entretien n'a pas lieu ou ne peut avoir lieu (par exemple, en raison de l'incapacité de travail du collaborateur ou de la collaboratrice pour cause de maladie ou d'accident), il n'y aura aucune incidence sur la validité de la procédure, sous réserve notamment du respect des dispositions du règlement du personnel de l'Etat et celles du code de procédure et de juridiction administrative du 23 mai 1991 (CPJA ; RSF 150.1).

### **Article 39 LPers – Contrat de durée indéterminée - Avertissement**

L'alinéa 1 est adapté en ce sens qu'il fait référence à présent à une « lettre d'avertissement », et non plus à un « avertissement ». En outre, un alinéa 2 est ajouté, qui qualifie l'avertissement en tant que simple mise en garde du collaborateur ou de la collaboratrice. Celle-ci lui donne la possibilité de s'améliorer avant l'éventuel prononcé d'une décision de résiliation ordinaire.

Le nouvel article 39, comme le droit actuel, maintient l'exigence du principe de « l'avertissement » avant le prononcé d'une décision. Celui-ci concrétise le principe constitutionnel de proportionnalité (article 5 al. 2 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 ; Cst., RS 101). Ce principe postule que les mesures prises par l'administration soient propres et nécessaires à atteindre le but d'intérêt public poursuivi. C'est-à-dire, avant de résilier les rapports de service, l'Etat-employeur doit prendre toutes les mesures pouvant raisonnablement être exigées de lui pour garder le collaborateur ou de la collaboratrice à son service.

Toutefois, un changement notable intervient quant à la nature de cet avertissement. Alors que sous le droit actuel et la jurisprudence du Tribunal cantonal qui en découle, l'avertissement était considéré comme une décision sujette à recours, désormais il s'agira d'une simple lettre de mise en garde du collaborateur ou de la collaboratrice, destinée à lui éviter des conséquences plus lourdes. Cette adaptation de la législation est rendue possible en raison de l'évolution jurisprudentielle, récente et constante, développée par le Tribunal administratif fédéral. Selon cette haute autorité, la lettre d'avertissement exprime à la fois un reproche et une menace de sanction à l'égard du collaborateur ou de la collaboratrice. La lettre d'avertissement revêt, ainsi, également le caractère d'une mesure de protection à l'égard du collaborateur ou de collaboratrice. En lui donnant la possibilité de s'améliorer, elle fonde le principe de proportionnalité qui détermine l'activité de l'Etat à l'équilibre des intérêts publics et privés. En qualité de simple lettre de mise en garde – et non plus de décision – la lettre d'avertissement ne peut pas faire l'objet d'un recours. Le cas échéant, un recours sera ouvert dans le cadre de la contestation de la décision de résiliation des rapports de service prononcée par l'autorité d'engagement.

#### **Article 41 LPers – Contrat de durée indéterminée - Conséquences d'un licenciement injustifié**

Le droit actuel prévoit que, en cas de résiliation injustifiée, et s'il y a cessation des rapports de service, la première mesure vise à la réintégration du collaborateur ou de la collaboratrice. Or, la pratique démontre que celle-ci est très difficile à mettre en œuvre : alors que le collaborateur ou la collaboratrice n'est plus présent-e sur la place de travail, plusieurs mois s'écoulent avant le prononcé d'une décision sur recours ; le poste a été peut-être repourvu ; les éventuelles « tensions » nées de la résiliation perdurent ; etc. Cela étant, le nouvel article 41 abandonne le droit à une réintégration en cas de résiliation injustifiée. Seules demeurent des prétentions au versement d'une indemnité dont le montant maximal est égal à 18 mois de traitement. Le montant maximal de cette indemnité a été augmenté de six salaires par rapport au droit actuel qui prévoit une indemnité de douze salaires mensuels.

#### **Article 45 LPers – Renvoi pour justes motifs - Procédure**

La rédaction de l'article 45 est adaptée. Comme pour la résiliation ordinaire (cf. supra, article 39), la nature juridique de l'avertissement a été modifiée. Le vocable « lettre d'avertissement » remplace la notion d'« avertissement ». Il s'agit désormais d'une simple mise en garde, en lieu et place d'une décision. Cela étant, celle-là ne peut faire l'objet d'un recours. Au surplus, il est renvoyé aux explications de la lettre d'avertissement de l'article 39, relative à la résiliation ordinaire des rapports de service.

#### **Article 47a LPers – Indemnité de situation acquise**

Les mesures adoptées par le Conseil d'Etat le 8 octobre 2019 l'ont été à titre de mesures transitoires avec comme objectif de les intégrer dans la LPers dans le cadre de sa révision. Il s'agit d'intégrer pour certain-e-s collaborateurs ou collaboratrices d'un certain âge – en l'occurrence les plus de 55 ans, pour qui il est difficile de retrouver un autre emploi – la possibilité d'obtenir une indemnité de situation acquise, soit une indemnité qui leur garantit le maintien de leur salaire, jusqu'à leur retraite, dans des cas de réorganisation au cours de laquelle ils ou elles se retrouveraient avec un poste moins bien rémunéré, ce comme dans le cadre des réévaluations d'EVALFRI.

La LPers pose ainsi le principe dans un nouvel article. Les modalités se retrouvent dans le RPers.

#### **Article 48 LPers – Incapacité durable de travail**

Afin de permettre une modification de l'ordonnance du 6 septembre 2003 sur la garantie de la rémunération (RSF 122.72.18) comprise dans le cadre de la nouvelle politique du personnel une flexibilisation de l'actuel article est nécessaire, celui-ci étant très restrictif dans sa rédaction.

#### **Article 62 LPers – Infraction constatée par un membre du personnel**

Certaines affaires démontrent la nécessité de préciser les courroies de transmission des renseignements du collaborateur ou de la collaboratrice à l'autorité administrative et pénale (lanceurs d'alerte), de l'autorité administrative à l'autorité pénale, et de l'autorité pénale à l'autorité administrative.

Le collaborateur ou la collaboratrice qui, dans le cadre de l'exercice de sa fonction, constate ou éprouve des soupçons sérieux au sujet d'un fait punissable et préjudiciable aux intérêts de l'Etat est tenu-e d'avertir son autorité d'engagement ou le Conseil d'Etat (article 62 al.1). Toutefois, cette obligation ne s'étend pas à des infractions sans gravité, par exemple à la loi sur la circulation routière, à moins que ladite infraction ne soit en rapport avec la nature de la fonction exercée. C'est au collaborateur ou à la collaboratrice de juger de la gravité de l'infraction et de son éventuel lien avec la fonction. L'information risque donc de ne pas toujours être transmise. C'est la raison pour laquelle l'obligation du collaborateur ou de la collaboratrice directement concerné-e se conjugue avec l'obligation faite à la Direction ou au Conseil d'Etat de dénoncer à l'autorité pénale compétente (article 62 al. 2).

L'alinéa 5 introduit nouvellement une protection accrue de la collaboratrice et du collaborateur en protégeant la personne des conséquences que pourraient avoir une telle dénonciation. En effet, le collaborateur ou la collaboratrice qui aura, de bonne foi, dénoncé une infraction ou encore déposé comme témoin ne devra subir aucun désavantage sur le plan professionnel.

#### **Article 84 LPers – Prestation liée au marché du travail**

Il y a lieu ici d'adapter la rédaction de cet article. Pour gagner en temps et en efficacité, la limite du pourcentage n'est plus dans la loi mais dans le règlement. En effet, dans le cas d'une éventuelle future modification du pourcentage, le Conseil d'Etat pourra le faire sans devoir passer par le Parlement.

#### **Articles 92-94 – Primes**

Les articles 92 à 94 n'ont jamais été mis en vigueur par manque d'élaboration d'un système d'évaluation des prestations. Un tel système va être prochainement introduit et nécessite une base légale. La rédaction des articles tels que rédigés en 2001 n'est plus adaptée à la situation actuelle. De plus, les modalités d'octroi, basées sur un système d'évaluation des prestations, étant complexes, il y a lieu de renvoyer à des dispositions d'exécution. Le nouvel article 92 pose ainsi le principe de base de l'octroi d'une prime individuelle ou de groupe et institue une obligation légale de définir les modalités par voie d'ordonnance séparée. En conséquence, les articles 93 et 94 sont abrogés formellement quand bien même ils ne sont jamais entrés en vigueur.

#### **Article 98 LPers – Gratification d'ancienneté**

Le principe est repris des dispositions actuelles. Toutefois, les délais changent pour mieux refléter la réalité actuelle du marché du travail dans lequel la longévité des carrières s'amenuise. En effet, pour se rapprocher au plus près de cette réalité, une gratification d'ancienneté est octroyée au collaborateur ou à la collaboratrice après dix années de service, puis tous les dix ans.

#### **Article 114 LPers – Adoption**

La LPers actuelle prévoit un congé payé de douze semaines pour ses collaboratrices en cas d'adoption. Ce congé est limité actuellement aux seules collaboratrices de l'Etat. S'il s'agit d'un collaborateur, seul un congé de quatre semaines est octroyé. Pour des raisons d'égalité de traitement, il y a lieu d'étendre le congé de douze semaines à tout collaborateur de l'Etat, sans distinction de genre, comme cela se fait dans la majorité des cantons. Ainsi, en cas d'adoption, le collaborateur ou la collaboratrice aura droit à douze semaines de congé payé. Si les deux parents sont au service de l'Etat de Fribourg, seul un des deux bénéficiera du congé de douze semaines. Par contre, nouvellement, le second parent bénéficiera, lui de deux semaines. Il appartiendra aux parents de décider de la répartition de ces congés.

Ce congé étant lié aux démarches administratives à fournir en cas d'adoption et souvent de voyages nécessaires pour aller chercher l'enfant, cet article n'est pas destiné à l'adoption d'un enfant du conjoint ou de la conjointe.

#### **Article 114a LPers – Paternité**

Le congé paternité est actuellement de cinq jours. Ce congé n'est plus adapté à la réalité actuelle. D'une part, la plupart des cantons romands voisins prévoient un congé plus étendu (dix, voire vingt jours pour certains), d'autre part, l'introduction d'un congé de dix jours sur le plan fédéral est en bonne voie d'adoption. Il convient ainsi de s'aligner sur nos voisins et sur le projet fédéral et d'adopter un congé paternité de dix jours.

### **Article 116a LPers – Pénibilité**

Suite aux revendications des associations du personnel, le Conseil d'Etat a décidé d'introduire la notion de pénibilité dans la LPers. Comme la définition et la délimitation de cette notion sont très complexes, elles ne peuvent s'intégrer dans la LPers et nécessitent une réglementation à part. C'est pourquoi il est proposé ici une rédaction très générale de la notion qui institue une obligation légale de définir les principes et critères par voie d'ordonnance séparée.

### **Article 128 LPers – Partenaires reconnus**

Aux partenaires initialement reconnus par l'Etat lors de l'introduction de la LPers en 2001 s'est ajouté le Syndicat suisse des Services publics (SSP). Une adaptation législative s'avère donc nécessaire. Seuls les quatre partenaires mentionnés spécifiquement sont dorénavant reconnus.

### **Article 128a LPers – Contribution de soutien facultative**

Le Conseil d'Etat met en consultation deux variantes dont l'une consiste en une adaptation de l'actuel article en spécifiant que seule la Fédération des associations du personnel des services publics est bénéficiaire de la contribution de par son statut d'association faîtière représentant l'ensemble des associations affiliées. L'autre variante consiste en une adaptation de la législation en raison de la reconnaissance nouvelle du Syndicat des Services publics en tant que partenaire social et, partant, en l'introduction d'une participation facultative au choix du collaborateur ou de la collaboratrice. Dans la deuxième variante, il appartiendra au collaborateur ou à la collaboratrice de désigner l'association à laquelle la contribution doit être versée.

### **Article 131 LPers – Procédure de réexamen de l'évaluation des prestations**

Abrogé. Afin de simplifier la procédure de résiliation ordinaire, l'obligation de procéder à une évaluation formelle des prestations dans le cadre de la procédure de résiliation ordinaire est supprimée. Cela étant, la procédure de réexamen contre cette évaluation n'a plus de raison d'être. Les dispositions d'exécution précisent les modalités de la nouvelle procédure.

### **Article 132 LPers – Recours-objet**

L'alinéa 3 est abrogé. Cf. supra, article 131 LPers. Etant donné la suppression de l'avertissement dans le cadre de la nouvelle procédure de licenciement, l'alinéa 3 de cet article, tel que rédigé, doit être modifié. Pour l'heure il est supprimé. La question d'une voie de recours contre l'évaluation formelle des prestations (art. 22 al. 1 LPers) reste ouverte et sera traitée prochainement dans le cadre de l'élaboration de l'ordonnance sur les évaluations.

## **4. INCIDENCES FINANCIÈRES**

Certaines dispositions du projet sont porteuses de coûts supplémentaires. L'estimation des coûts, lorsqu'elle s'avère possible à ce stade, s'est faite sur la base des chiffres de 2019, avec l'effectif de 2019.

- Extension de la gratification d'ancienneté (article 98 LPers): Le coût de la gratification d'ancienneté reconvertie devrait atteindre environ 3'850'000 francs de plus que le montant versé actuellement. Ce montant comprend les coûts de remplacements (dans les domaines des soins, de l'enseignement et de la justice) et des compensations (heures supplémentaires, charges sur les collègues, etc.). Pour les communes, qui participent aux coûts pour l'enseignement et les établissements médico-sociaux de l'Etat de Fribourg (EMS) et institutions externes, un montant d'environ 485'000 francs leur incombera.

- Indemnité de remplacement (articles 99 LPers et 117 RPers) : Par rapport à la version actuelle en vigueur de la LPers, l'indemnité de remplacement a été augmentée. Le coût supplémentaire qui en résulte est estimé à 280'000 francs.

- Indemnité de situation acquise : le coût est estimé à 120'000 francs par année.

- Congé adoption : Le congé adoption a été octroyé à trois reprises seulement au cours de ces six dernières années. Il y a lieu d'en déduire que l'augmentation des coûts liée à l'extension de ce congé sera minime.

- Extension du congé paternité de cinq à dix jours : Pour un congé payé paternité de dix jours (soit cinq jours de plus que dans le régime actuel), le coût supplémentaire annuel sera d'environ 750'000 francs en cas de refus du peuple suisse d'accorder 10 jours de congé paternité. En cas d'acceptation, dans la mesure où l'Etat percevra directement les allocations pour perte de gain (APG) versés par la Confédération, le coût incombant à l'Etat-employeur deviendrait quasiment nul.

En résumé, le coût global supplémentaire à charge de l'Etat-employeur est d'environ 4'250'000 francs en cas d'acceptation par le peuple du congé paternité de 10 jours. En cas de refus, le coût global se monterait à environ 5'000'000 francs. Pour les communes, les coûts globaux supplémentaires s'élèvent à environ 485'000 francs.

Sur la totalité des coûts de l'Etat liés au personnel, soit sur 1,8 milliards de francs (y compris HFR et RFSM), le coût supplémentaire de la révision représente une augmentation de 0,25%.

Il est toutefois à signaler que les incidences financières de plusieurs propositions n'ont pas pu être estimées pour l'instant. Il s'agit notamment du coût du nouveau régime de primes annoncé dans le cadre de l'art. 92 LPers, du coût des éventuelles mesures transitoires évoquées en lien avec l'article 98 LPers relatif aux gratifications d'ancienneté et des coûts liés aux congés pour proches aidants et tâches d'assistance découlant des articles 67 et 67bis RPers. Il ne peut en outre pas être exclu à ce stade que la mise en œuvre de la notion de pénibilité introduite à l'art. 116a LPers induise elle aussi des coûts additionnels.

## **5 CONSTITUTIONNALITÉ, CONFORMITÉ AU DROIT FÉDÉRAL ET EUROCOMPATIBILITÉ**

Les modifications proposées sont conformes au droit constitutionnel, au droit fédéral et ne posent pas de problèmes par rapport à la conformité au droit européen.

## **6 CONCLUSION**

Nous vous invitons dès lors à adopter le présent projet de modification de la LPers.

---