

## COMMENTAIRE

### accompagnant le projet de modification du règlement du personnel de l'Etat

Le règlement du personnel de l'Etat (RPers) s'inscrit dans le prolongement de la Loi sur le personnel de l'Etat (LPers). Il contient les dispositions d'exécution de cette dernière et sa structure en est très proche. Une révision de la LPers, comme elle est actuellement en cours, implique ainsi directement une révision du RPers.

## COMMENTAIRES DES DISPOSITIONS

### Art. 2 RPers – Etablissements personnalisés

La loi du 18 octobre 2019 sur la politique foncière active (LPFA ; RSF 900.2) est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020 avec la création de l'Etablissement cantonal de promotion foncière (ECPF) chargée par l'Etat de missions en relation avec la promotion de la mise en œuvre de sa politique foncière active. L'ECPF est un établissement autonome de droit public doté de la personnalité juridique dont le personnel sera soumis à la LPers. Il s'agit dès lors de l'intégrer dans l'art. 2 RPers dans une nouvelle lettre m).

### Art. 3 RPers – Autorités d'engagement

Les lettres d) et e) sont modifiées dans le sens où le titre d'architecte cantonal et d'ingénieur cantonal n'est plus lié à la fonction de chef du Service des bâtiments, respectivement de chef du Service des ponts et chaussées.

### Article 5 RPers – Cadres supérieurs

Les Directions et les établissements devront nouvellement informer le Service du personnel et d'organisation (SPO) dès que la désignation de leurs cadres supérieurs aura été faite.

### Article 8 RPers – Dispositions réglementaires (articles 9 et 12 LPers)

L'article 8 alinéa 3 est abrogé. Cf. Message accompagnant la révision de la LPers (articles 14 et 15 LPers).

### Article 14 RPers – Procédure d'engagement – conditions générales

Il s'agit ici de réglementer la pratique actuelle. Selon l'article actuel, seules les absences liées à une maladie ou un accident permettent l'engagement d'un remplaçant ou d'une remplaçante, même si la couverture financière ou en effectif n'est pas garantie. La pratique étend cette possibilité de remplacement aux cas d'absences pour cause de congé maternité, congé paternité ou congé d'adoption. L'article est ainsi adapté à la pratique.

La vacance doit, en principe, être d'une durée de deux mois. A titre exceptionnel, lorsque les besoins du service l'exigent, la durée peut être inférieure à deux mois. C'est pourquoi, même pour un congé paternité, il peut arriver que l'absence du collaborateur soit remplacée pour assurer un bon fonctionnement du service.

### Article 18 RPers – Mise au concours-publication

Tenant compte de l'évolution des techniques de communication et des habitudes des personnes, une publication des postes mis au concours dans la Feuille officielle n'est plus d'actualité. Une partie de l'alinéa 1 est dès lors abrogée.

#### **Art. 25 RPers – Examen médical – Questionnaire**

#### **Art. 26 RPers – Examen médical – Modalités**

En relation avec l'abrogation de l'art. 28 al. 4 LPers, il y a lieu de supprimer toute référence à la Caisse de prévoyance qui dispose d'une réglementation propre. Cette suppression n'impacte pas sur les modalités opérationnelles existant entre l'Employeur-Etat et la Caisse.

#### **Chapitre 4 – Fin des rapports de service (titre modifié du chapitre)**

Le titre du chapitre 4 est modifié car, avec la suppression de la reconnaissance officielle de la qualité d'agent ou agente des services publics (cf. infra art. 28 RPers), les articles de ce chapitre ne traitent plus que de la fin des rapports de service (licenciement et retraite).

#### **Article 28 RPers – Reconnaissance officielle de la qualité d'agent ou agente des services publics (article 32 LPers)**

Cf. Message accompagnant la révision de la LPers (article 32 LPers).

#### **Article 29 RPers – Licenciement ordinaire (articles 37 à 41 LPers) – Procédure**

La procédure de résiliation ordinaire a été adaptée afin de tenir compte des modifications apportées aux dispositions du projet de révision de la LPers (cf. Message accompagnant le projet de modification de la LPers). En résumé, le projet de révision de la LPers a abrogé l'obligation d'une évaluation formelle des prestations avant l'introduction d'une procédure de résiliation. Désormais une « lettre d'avertissement », et non plus un « avertissement », doit être adressée au collaborateur ou à la collaboratrice. Le changement réside dans le fait que la lettre d'avertissement constitue une simple mise en garde, donnant la possibilité au collaborateur ou à la collaboratrice de s'améliorer. Aussi, contrairement au droit actuel, la lettre d'avertissement n'est plus une décision, excluant par là-même toute voie de recours.

Cela étant, à l'alinéa 1 de l'article 29, la référence à l'obligation de procéder à une évaluation formelle des prestations au sens de l'article 22 LPers a été supprimée. La compétence d'adresser un avertissement appartient désormais exclusivement au chef ou à la cheffe de service et non plus à l'autorité d'engagement. Cette modification a été apportée au motif que l'autorité d'engagement peut être saisie par le collaborateur ou la collaboratrice d'une demande de réexamen contre la lettre d'avertissement (infra, al. 2bis).

L'alinéa 2 réfère les exigences minimales que doit remplir la lettre d'avertissement. Il s'agit d'une lettre écrite qui doit être motivée. Ainsi, conformément aux principes de la bonne foi et de l'interdiction de l'arbitraire (article 9 Cst.), la lettre d'avertissement doit être reconnaissable en tant que telle et elle doit permettre au collaborateur ou à la collaboratrice de savoir clairement quels sont les manquements reprochés et quelles sont les exigences auxquelles il ou elle aura à satisfaire à l'avenir. Un délai raisonnable (délai d'épreuve) pour y remédier doit être fixé. En effet, les reproches formulés ne sauraient être valables au long court. Dit d'une autre manière, il existe un droit à « l'oubli » suite à l'écoulement d'un certain temps. Si de nouveaux manquements devaient être constatés après l'écoulement du délai d'épreuve, alors il s'agira de refaire une nouvelle lettre d'avertissement. Enfin, la lettre d'avertissement doit mettre en garde explicitement le collaborateur ou la collaboratrice que si aucune amélioration n'a été apportée au terme du délai d'épreuve, l'autorité d'engagement pourrait ouvrir une procédure de résiliation ordinaire.

Un réexamen interne est introduit à l'alinéa 2bis contre la lettre d'avertissement. Le collaborateur ou la collaboratrice doit adresser la demande motivée par écrit, dans un délai de dix jours, à l'autorité d'engagement. L'autorité d'engagement se détermine de manière définitive sur la demande de

réexamen. Il s'agit ici d'un recours interne, cela étant la détermination de l'autorité d'engagement ne peut pas faire l'objet d'un recours.

Selon l'alinéa 3, au terme du délai d'épreuve, si le collaborateur ou collaboratrice ne donne toujours pas satisfaction, alors l'autorité d'engagement ou la personne désignée par elle pourra ouvrir la procédure de licenciement. Concrètement, l'ouverture de la procédure consiste à l'envoi d'un courrier au collaborateur ou à la collaboratrice l'informant de l'ouverture d'une procédure de résiliation ordinaire. S'agissant de son contenu, elle rappelle notamment brièvement les reproches formulés dans l'avertissement et les attentes d'améliorations, en précisant pourquoi celles-ci n'ont pas été remplies.

L'alinéa 4 prévoit que l'autorité d'engagement ou la personne désignée par elle entend, en principe, le collaborateur ou la collaboratrice avant de rendre une décision de résiliation ordinaire. Le terme « en principe » fait référence au fait que si elle ne pouvait avoir lieu, par exemple en raison de l'absence du collaborateur ou de la collaboratrice due à une incapacité de travail, elle ne saurait invalider la procédure. Les garanties données au droit d'être entendu s'exercent par écrit, à savoir un délai est donné au collaborateur ou à la collaboratrice pour consulter le dossier et faire valoir ses observations par écrit.

Au terme du délai pour la consultation du dossier, l'alinéa 5 prévoit que l'autorité d'engagement rend sa décision. Cet alinéa reprend dans son ensemble les termes de l'actuel article 30 (qui est abrogé ; cf. infra article 30), soit : a) dans une résiliation trois mois d'avance pour la fin d'un mois, conformément à l'article 37 LPers ; b) dans un transfert au sens de l'article 34 al. 1 let. d LPers ; c) dans l'envoi d'une nouvelle lettre d'avertissement ; d) dans la renonciation à la prise d'une mesure. Cette adaptation est purement formelle. Elle permet une meilleure lecture des étapes successives de la procédure de licenciement ordinaire. Désormais, celles-ci figurent toutes dans cette adaptation de l'article 29.

### **Article 30 RPers – Licenciement ordinaire – Décision**

L'article 30 est abrogé. Cet article a été entièrement repris à l'alinéa 5 de l'article 29.

### **Article 31 RPers – Licenciement ordinaire – Cas particuliers (article 36 LPers)**

L'alinéa 2 comprend une modification des délais de résiliation du contrat prévu pour une durée inférieure à deux ans et prévoyant la possibilité d'une résiliation avant le terme. Ces délais seront d'une semaine pour la fin d'une semaine durant les deux premiers mois, puis d'un mois pour la fin d'un mois dès le troisième mois.

L'alinéa 5 est abrogé d'une part, en raison de l'abrogation de l'article 28 relatif à la reconnaissance officielle (article 31 alinéa 5 in fine) et d'autre part, en raison de l'inégalité de traitement injustifiée qu'engendre cet alinéa pour les collaborateurs et collaboratrices classé-e-s en classe inférieure.

### **Article 32 RPers – Procédure de renvoi pour de justes motifs (article 44 LPers)**

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. En tant que mesure exceptionnelle ne devant être admise que de manière restrictive, la résiliation pour justes motifs ne pourra être justifiée que par un manquement particulièrement grave du collaborateur ou de la collaboratrice. Un manquement moins grave ne pourra entraîner une résiliation pour justes motifs, conformément au principe de la proportionnalité, que s'il a été répété malgré un avertissement préalable.

L'alinéa 2 de l'article 32 a été adapté en permettant à l'autorité d'engagement de donner une lettre d'avertissement. Comme pour la procédure de résiliation ordinaire, il s'agit ici d'une simple lettre de mise en garde, et non pas d'une décision sujette à recours. Cependant, une distinction est à faire dans le cadre de la résiliation pour justes motifs dans le sens qu'il n'y a pas lieu de donner ici un délai d'épreuve. Dès lors que l'on aurait pu d'emblée arriver à une résiliation pour justes motifs en raison de la gravité des reproches formulés, on peut attendre que le collaborateur ou la collaboratrice corrige immédiatement le manquement reproché. Un nouveau manquement aux faits reprochés permettrait à l'autorité d'engagement de résilier immédiatement les rapports de service. Sous réserve que les reproches formulés et les circonstances devront également être appréciés en tenant compte, notamment, du principe constitutionnel de la proportionnalité.

La lettre d'avertissement étant rendu directement par l'autorité d'engagement et non pas par le chef ou la cheffe de service, il n'y a pas de voie de réexamen ouverte ici comme dans le cadre de la lettre d'avertissement rendue dans le cadre de la procédure de résiliation ordinaire (art. 29 RPers).

Ainsi, en cas d'un motif sérieux de renvoi, l'autorité d'engagement ou la personne désignée pourra ouvrir la procédure de résiliation pour justes motifs. Elle consiste en l'envoi d'un courrier au collaborateur ou à la collaboratrice l'informant de l'ouverture d'une procédure de résiliation pour justes motifs et décrit, brièvement, les reproches formulés. Ensuite, comme pour la procédure de renvoi ordinaire, il revient à l'autorité d'engagement ou à la personne désignée par elle d'entendre, en principe, oralement le collaborateur ou la collaboratrice avant de rendre une décision (alinéa 3).

Le terme « en principe » fait référence au fait que si elle ne pouvait avoir lieu, par exemple en raison de l'absence du collaborateur ou de la collaboratrice en raison d'une incapacité de travail, elle ne saurait invalider la procédure. Les garanties données au droit d'être entendu peuvent s'exercer par écrit, à savoir un délai est donné au collaborateur ou à la collaboratrice pour consulter le dossier et faire valoir ses observations par écrit. Au terme de ce délai, la compétence de rendre la décision adéquate (résiliation des rapports de service, transfert, renonciation à une prise de mesure ou autre) revient à l'autorité d'engagement (alinéa 4).

L'alinéa 5 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 6 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.

#### **Article 34a RPers – Indemnité de situation acquise**

Cf. message accompagnant la révision de la LPers (article 47a LPers).

La LPers posant le principe de l'indemnité de situation acquise, les modalités se retrouvent dans le RPers: ainsi notamment, outre l'âge de 55 ans que doit avoir atteint le collaborateur ou la collaboratrice, la nouvelle fonction proposée doit être raisonnablement acceptable. Tel sera le cas si la classe salariale proposée n'est pas inférieure à 4 classes par rapport à la précédente. Il est ainsi garanti que le collaborateur ou la collaboratrice ne se retrouve pas avec une fonction qui ne tiendrait pas compte de ses compétences. Une référence à l'ordonnance relative au maintien de la situation salariale acquise en cas d'abaissement de la classification d'une fonction (RSF 122.72.26) peut être faite pour le reste des conditions d'octroi et les modalités de versement.

#### **Art. 45 RPers – Horaire journalier – Horaire libre**

La modification de cette disposition est requise par la suppression des heures de travail bloquées dans le cadre de la révision du Règlement sur le temps de travail du personnel – qui ne permettaient plus d’offrir une flexibilité suffisante au personnel – et l’introduction de l’horaire libre.

#### **Art. 64 RPers – Date**

L’alinéa 6 est abrogé, car les articles sur les conventions de flexibilisation ont été supprimés du Règlement sur le temps de travail du personnel.

#### **Art. 66 RPers – Congés-Principe**

Cet article est modifié afin d’y inclure également les absences pour cause de paternité et d’adoption, soit des absences pour lesquelles une autorisation n’est pas nécessaire.

#### **Article 67 alinéa 1 lettre h) Congés payés de courte durée – maladie d’un enfant**

La nécessité de présenter un certificat médical en cas de maladie d’un enfant est supprimée. Au vu des règles générales applicables en matière de preuve, le collaborateur ou la collaboratrice peut, selon les besoins et sur demande de l’employeur, devoir prouver les faits qui donnent naissance à son droit et de ce fait, éventuellement fournir un certificat médical, si d’autres éléments ne permettent pas d’en apporter la preuve.

La lettre h) est complétée dans le sens où le congé est octroyé par an et « par enfant ». Ainsi, si par malheur le collaborateur ou la collaboratrice a deux enfants qui, la même année, sont atteints d’une maladie ou d’un accident, il pourra être accordé à celui-ci ou celle-ci jusqu’à dix jours pour l’année en question. Les cinq jours sont accordés quel que soit le taux d’activité.

#### **Article 67 alinéa 1 lettre i) Congés proche aidant-e**

L’article 67 alinéa 1 lettre i) actuel octroie un congé de trois jours par an pour un membre du ménage grièvement malade et qui manquerait subitement de l’assistance. Le projet introduit un congé appelé congé pour proche aidant-e, ce dans un but d’adaptation aux nouvelles dispositions du droit privé fédéral (art. 329h CO et 36 al. 3 et 4 LTr). Cette adaptation entre également dans le cadre d’une meilleure conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, objectif de la nouvelle politique du personnel de l’Etat de Fribourg.

Dorénavant, un collaborateur ou une collaboratrice pourra s’absenter pour soigner un membre de sa famille peu importe qu’il fasse partie du ménage ou non. Sur le plan fédéral, les membres de la famille comprennent les parents en ligne directe ascendante ou descendante (les parents et les enfants principalement), les frères et sœurs, auxquels s’ajoutent le-la conjoint-e et les beaux-parents, de même que le-la partenaire qui fait ménage commun avec le collaborateur ou la collaboratrice depuis au moins cinq ans de manière ininterrompue (cf. message du 22 mai 2019 concernant la Loi fédérale sur l’amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches ; <https://www.fedlex.admin.ch/eli/fga/2019/1504/de>). Sur le plan cantonal, il y a lieu de reprendre cette définition. Toutefois, en cas de maladie ou accident d’un enfant, seule la lettre h) de l’art. 67 RPers s’appliquera. Ainsi, un collaborateur ou une collaboratrice pourra se voir accorder un congé selon la lettre h) pour son enfant malade et un congé selon la lettre i) pour un parent. Les personnes qui ont plusieurs enfants notamment pourront s’occuper d’eux en se libérant sur la base de la lettre h), sans épuiser le maximum de dix jours annuels fixé à la nouvelle lettre i).

La durée du congé est limitée à un maximum de trois jours par cas. Le cas se rapporte à une affection déterminée. Le droit au congé peut donc être exercé une seule fois par affection et non de manière répétée, même s'il se peut que, lors d'affections de longue durée, des crises répétées nécessitent un soutien à chaque fois. De plus, pour éviter que le nombre de congés ne soit trop élevé, un plafond annuel de dix jours par année est introduit. Une personne pourra par exemple s'occuper de son père, de son frère et d'un autre membre malade la même année si les autres conditions sont remplies, pour peu que le total des absences ne dépasse pas dix jours.

La notion de gravité de la maladie pour les membres de la famille est supprimée.

Il faut comprendre cette disposition comme la possibilité de prendre trois jours isolés ou consécutifs et non proratisé au taux d'activité. Ce droit ne peut s'étendre au-delà des trois jours, le but étant de permettre la présence du collaborateur ou de la collaboratrice au moment crucial de la maladie (« congé limité au temps nécessaire à la prise en charge ») et ne vise pas les cas de maladie chronique ou de longue durée.

#### **Article 67a RPers – Congé pour tâches d'assistance**

Les maladies et les accidents provoquant de graves problèmes de santé sont souvent synonymes de longues et/ou multiples hospitalisations et bouleversent profondément la vie d'une famille, qui se retrouve en proie à une charge émotionnelle et à une pression temporelle énormes. La situation peut encore être aggravée par des problèmes financiers, en particulier lorsque l'un des parents interrompt son travail (les congés prolongés – article 68 RPers - étant eux également, limités dans le temps) et subit donc une perte de revenu. Il faut réorganiser le quotidien de la famille et trouver des arrangements avec les employeurs. Pour soulager les parents et favoriser les chances et le processus de guérison de l'enfant, un congé permettant aux parents d'interrompre leur activité professionnelle pendant une certaine période sans craindre de perdre leur emploi ou de connaître d'importantes pertes de salaire est introduit ici, dans ce nouvel article. La nouvelle disposition cantonale reprend la disposition de la législation fédérale en la matière (cf. Loi fédérale du 20 décembre 2019 sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches) et s'y réfère entièrement. Pour toute interprétation terminologique, il est renvoyé au message du 22 mai 2019 concernant la Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches qui explicite notamment :

- Le rapport parents-enfants repose sur la définition donnée à l'article 252 CC;
- La notion d'atteinte grave à la santé sera définie dans une ordonnance annexe;
- Le droit est accordé par cas de maladie ou d'accident. Si un enfant est atteint d'une autre maladie grave, les parents peuvent prétendre à une nouvelle allocation.

#### **Art. 82 RPers – Congé de maternité - Personnel engagé pour une durée indéterminée**

L'alinéa 3 est abrogé, l'art. 113 al. 2 LPers ayant été abrogé. En effet, toute collaboratrice a droit à 16 semaines de congé maternité peu importe la nature et la durée de son contrat d'engagement.

L'alinéa 4 de cet article qui permet au/à la supérieur-e d'obliger une collaboratrice enceinte de prendre jusqu'à six semaines de congé maternité avant l'accouchement, si celle-ci ne paraît plus apte à remplir sa fonction, est contraire à la Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain qui octroie des allocations dès l'accouchement. Il doit donc être abrogé.

#### **Art. 83 RPers – Congé de maternité – Personnel engagé pour une durée déterminée**

Depuis le 1er juillet 2005, la Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain (LAPG ; RS 834.1) accorde aux travailleuses le droit à un congé payé de maternité de quatorze semaines (ou 98

jours) à prendre en une seule fois après l'accouchement (pas d'interruption possible). Le versement de 80% du salaire pendant 14 semaines après l'accouchement est un minimum fédéral obligatoire dans toute la Suisse. Il est ainsi contraire au droit fédéral de réduire la durée du congé en deçà de quatorze semaines. L'actuel article 83 datant d'avant l'entrée en vigueur de l'introduction de la LAPG, il y a lieu de l'adapter et d'abroger son alinéa 2 afin que toute collaboratrice, peu importe la nature de son contrat, ait droit à seize semaines de congé (selon le droit cantonal), pour autant que le contrat ne soit pas arrivé à échéance.

#### **Art. 83a RPers – Congé de maternité – En cas d'hospitalisation du nouveau-né**

Selon une modification introduite en juillet 2021 de la LAPG, en cas d'hospitalisation du nouveau-né, la durée du versement de l'allocation est prolongée d'une durée maximale de 56 jours. Il s'agit de reprendre cette disposition dans le RPers, le droit fédéral primant le droit cantonal et afin de garantir le versement du salaire complet durant cette prolongation et non seulement de 80% du salaire selon la LAPG. Les conditions de la LAPG sont également reprises. **Article 86a RPers – Paternité**  
Cf. message accompagnant la révision de la LPers et l'augmentation du nombre de jours de congé en cas de paternité. Comme sur le plan fédéral (art. 329g CO), le congé doit être pris dans un délai de six mois dès la naissance de l'enfant.

#### **Article 86a RPers – Paternité**

Cf. message accompagnant la révision de la LPers et l'augmentation du nombre de jours de congé en cas de paternité. Comme sur le plan fédéral (art. 329g CO), le congé doit être pris dans un délai de six mois dès la naissance de l'enfant.

#### **Article 99 RPers – Octroi sous forme de suppléments de traitement (article 84 LPers)**

Dans des cas exceptionnels, le Conseil d'Etat pourra aller au-delà de cette limite de 20 %. Cf. Message accompagnant la révision de la LPers (article 84 LPers).

#### **Art. 103 RPers – Augmentation annuelle – montant et date d'octroi**

Avec la modification de la durée de la période probatoire (six mois au lieu d'une année), une adaptation de l'alinéa 2 de cet article s'impose afin d'éviter que des augmentations de palier ne soient déjà octroyées au terme d'une période de six mois uniquement. Il s'agit des douze premiers mois d'activité rémunérée.

#### **Art. 104 RPers – Octroi d'une augmentation extraordinaire**

#### **Art. 105 RPers – Refus ou report en cas d'insuffisance des prestations**

#### **Art. 107 RPers – Promotion sans changement de fonction**

#### **Art. 108 RPers – Promotion avec changement de fonction**

#### **Art. 116 RPers – Report de la gratification**

Dans le cadre du projet d'ordonnance relative à la conduite par objectifs, au développement et à l'évaluation du personnel de l'Etat (ODE), la volonté est de ne plus avoir de lien direct entre l'évaluation des prestations et d'éventuelles conséquences, que ce soit au niveau du licenciement ou autre, tels que les augmentations annuelles des paliers (art. 104 et 105), les promotions (art. 107 et 108) ou la gratification d'ancienneté (art. 116). Ainsi, il y a lieu de supprimer toute référence à l'évaluation dans ces articles. Il appartiendra au supérieur de se baser sur une appréciation globale.

#### **Article 117 RPers – Indemnité de remplacement (article 99 LPers)**

Actuellement, une indemnité est versée pour un remplacement d'une durée minimale de trois mois. Cette indemnité correspond à la moitié de la différence entre le salaire auquel le collaborateur ou la collaboratrice aurait pu prétendre à la suite d'une promotion dans la fonction et le salaire qu'il ou elle

touche dans sa fonction. Dans la mesure où la personne qui remplace effectue les mêmes tâches et qu'elle fournit un effort particulier, elle devrait bénéficier des mêmes conditions que la personne remplacée. De ce fait, l'indemnité de remplacement correspondra au salaire entier auquel le collaborateur ou la collaboratrice aurait pu prétendre à la suite d'une promotion de la fonction selon l'article 108 du RPers. Par ailleurs, le but est de rémunérer le remplacement d'une durée minimale de deux mois au moins et non plus qu'à partir de trois mois, dans la mesure où le collaborateur ou la collaboratrice n'y est pas tenu-e en vertu de son cahier des charges (cas des chef-fe-s de service adjoint-e-s).

**Article 129a RPers – Indemnité durant le travail de jour**

L'actuel alinéa 2 de cet article n'ayant pas été adapté lors de l'adoption du Règlement sur le temps de travail du personnel de l'Etat (RSF 122.70.12) doit ainsi être modifié en prévoyant une pause de midi d'une demi-heure et non plus de trois quarts d'heure.

**Article 145 de l'annexe 4 RPers – Préavis et proposition**

L'article 145 de l'annexe 4 du RPers est abrogé. Cf. Message accompagnant la révision de la LPers (articles 14 et 15 LPers).

**CONCLUSION**

Les modifications du RPers et celles du LPers entrent en vigueur en même temps.

Nous invitons par conséquent le Conseil d'Etat à adopter le présent projet de modification du RPers.

---