



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Service du personnel et d'organisation SPO
Amt für Personal und Organisation POA

Rue Joseph-Piller 13, 1701 Fribourg

T +41 26 305 32 52, F +41 26 305 32 49
www.fr.ch/spo

Conditions générales d'engagement pour le personnel payé à l'heure

1. Rapports de service

Les rapports de service sont régis par :

- > la loi du 17 octobre 2001 sur le personnel de l'Etat (LPers)
- > le règlement du 17 décembre 2002 du personnel de l'Etat (RPers)
- > l'ordonnance du 16 septembre 2003 sur la garantie de la rémunération en cas de maladie et d'accident du personnel de l'Etat
- > les dispositions particulières relatives à certaines catégories de personnel.

2. Fixation du traitement

Le traitement initial du collaborateur ou de la collaboratrice est fixé dans le contrat. Le tarif horaire correspond au 182ème du traitement mensuel, majoré de 8,33 % pour le 13ème salaire.

3. Période probatoire

La période probatoire est fixée par le contrat d'engagement. Durant la période probatoire, le contrat d'engagement peut être résilié de part et d'autre une semaine d'avance pour la fin d'une semaine.

4. Résiliation des rapports de service

Au terme du contrat fixé par celui-ci, soit en principe après trois mois au plus, les rapports de service cessent de plein droit. Avant ce terme, ils peuvent être résiliés de part et d'autre si le contrat le mentionne expressément. Le délai de résiliation est indiqué dans le contrat. Un renvoi pour de justes motifs reste en outre réservé.

La démission du collaborateur ou de la collaboratrice doit être adressée, par pli recommandé, à l'autorité d'engagement.

5. Transformation en contrat mensualisé

Au terme de trois mois d'activité, si l'engagement se poursuit et qu'un taux moyen d'activité peut être fixé, l'autorité d'engagement, en accord avec le collaborateur ou la collaboratrice, transforme le paiement en mensualisation. L'autorité d'engagement établit un avenant au contrat qu'elle fait parvenir pour accord au collaborateur ou à la collaboratrice.

6. Durée du travail

Le collaborateur ou la collaboratrice se conforme au nombre d'heures prévu dans le contrat d'engagement. Celui-ci peut être fixé par le contrat en fonction des besoins du service, à la demande.

7. Vacances et jours chômés

Les vacances sont payées à raison de :

- > 10,64 % du tarif horaire jusqu'à la fin de l'année civile dans laquelle le collaborateur ou la collaboratrice a 49 ans révolus ;
- > 12,07 % à partir du début de l'année civile dans laquelle il ou elle a 50 ans révolus ;
- > 13,04 % à partir du début de l'année civile dans laquelle il ou elle a 58 ans révolus.

Le collaborateur ou la collaboratrice âgé/e de moins de 20 ans révolus a droit, chaque année civile, à des vacances payées à raison de 10,64 % du tarif horaire.

Les jours chômés sont payés à raison de 4 % du tarif horaire.

8. Caisse de prévoyance

Pour autant que le traitement dépasse en moyenne le 75 % de la rente AVS maximale (soit dépasser 21'510.00 francs par an) et que le collaborateur ou la collaboratrice soit engagé/e pour 3 mois au moins, il ou elle est assuré/e, dès son entrée en fonction, au régime LPP de la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat. Pour tous renseignements concernant la prévoyance professionnelle (prestation de libre passage, rachat, etc.), veuillez vous adresser à la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat, Rue St-Pierre 1, 1701 Fribourg (Tél. 026/305 32 62, courriel : cppef@fr.ch).

9. Assurance-accidents et maladie professionnelle

Le collaborateur ou la collaboratrice est assuré/e par l'Etat contre les accidents professionnels et contre la maladie professionnelle, conformément à la loi fédérale sur l'assurance-accidents. Si le collaborateur ou la collaboratrice exerce une activité d'au moins huit heures (ou 4 unités pour les enseignants-es) par semaine, il ou elle est également assuré/e contre les accidents non professionnels. La part des primes afférentes aux risques professionnels est à la charge de l'Etat. L'assureur LAA, soit la SUVA ou la Visana, rembourse les frais du traitement, la nourriture et le logement en chambre commune dans un hôpital. Pour la chambre privée ou mi-privée, il appartient au collaborateur ou à la collaboratrice de s'assurer personnellement.

Dans un délai de trois jours dès l'accident le collaborateur ou la collaboratrice doit immédiatement annoncer le cas d'accident à son/sa supérieur-e hiérarchique et fournir un certificat médical dès le 4^e jour en cas d'incapacité de travail. Le/la responsable RH se chargera de compléter la déclaration et de l'envoyer à l'assureur.

Conformément à l'article 10 de la loi fédérale du 18 mars 1994 sur l'assurance-maladie (LAMal), le collaborateur ou la collaboratrice a l'obligation, dès la fin de ses rapports de service (démission, retraite, etc.), de prendre contact avec sa caisse-maladie pour réactiver si nécessaire sa couverture accident.

10. Assurance-maladie (couverture des soins)

Le collaborateur ou la collaboratrice a l'obligation de s'assurer contre le risque de maladie non professionnelle conformément à la LAMal. Les primes sont à sa charge.

11. Droit au traitement en cas de maladie ou d'accident

La durée du droit au traitement à raison de 100 % lors de maladie ou d'accident est fixée à un mois, mais au plus tard jusqu'au terme du contrat. Si exceptionnellement, le contrat se poursuit au-delà d'un an, la durée du droit au traitement est de :

- > six mois durant la deuxième année de service ;
- > neuf mois durant la troisième année de service ;
- > douze mois dès la quatrième année de service.

En cas de maladie ou d'accident professionnel, la durée du droit au traitement est d'emblée fixée à douze mois, mais au plus tard jusqu'au terme du contrat.

12. Service militaire (art. 111 LPers et 87 RPers)

En cas d'absence pour cause de service militaire, de service civil ou de service de protection civile, le collaborateur ou la collaboratrice a droit au versement de l'entier de son traitement pendant un mois.

Le collaborateur ou la collaboratrice qui accomplit du service obligatoire au-delà de la durée prescrite par l'alinéa 1 a droit à 90 % de son traitement s'il ou si elle est marié/e ou à charge de famille et à 70 % de son traitement s'il ou si elle est célibataire, sans charge de famille.

Les allocations pour perte de gain sont acquises à l'Etat, jusqu'à concurrence du traitement dû.

Le cas de service actif est réservé.

13. Indemnité en cas de non-entrée en fonction ou de rupture de contrat

Si le collaborateur ou la collaboratrice n'entre pas en fonction ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'autorité d'engagement peut exiger, en accord avec le Service du personnel et d'organisation, une indemnité égale au quart du salaire mensuel, mais au moins 500 francs. L'autorité d'engagement a, en outre, droit à la réparation du dommage supplémentaire.

14. Secret de fonction

Il est interdit au collaborateur ou à la collaboratrice de divulguer des affaires de service qui doivent rester secrètes en vertu de leur nature ou d'instructions spéciales. Cette obligation subsiste même après la cessation des rapports de service. La violation de ce devoir peut entraîner la résiliation des rapports de service ; en outre, le collaborateur ou la collaboratrice peut être actionné/e en réparation du dommage ainsi causé.

15. Associations du personnel

Fédération des associations du personnel des services publics du canton de Fribourg

Coordonnées :

Boulevard de Pérolles 8
Case postale 533
1701 Fribourg
Tél. : 026/309 26 40
Courriel : secretariat@fede.ch
Site Internet : www.fede.ch

Syndicat des services publics région Fribourg

Coordonnées :

Rue des Alpes 11
1700 Fribourg
Tél. : 026/322 29 60
Courriel: ssp-cft@bluewin.ch
Site Internet : www.ssp-fribourg.ch

Association des cadres supérieurs et des magistrats et magistrates de l'Etat de Fribourg (acsm)

Contacts :

Grégoire Seitert
Président
Service de la sécurité alimentaire et des affaires vétérinaires
Tél. : 026/305 80 01
E-mail : gregoire.seitert@fr.ch
Site Internet : www.acsm-fr.ch

Gérald Mutrux
Secrétaire
Service des communes
Tél. : 026/305 22 35
E-mail : Gerald.Mutrux@fr.ch

16. Modifications légales

Les présentes conditions d'engagement sont automatiquement adaptées aux éventuelles modifications légales subséquentes. Le collaborateur ou la collaboratrice ne peut prétendre bénéficier de droits acquis.