



## Directive du 23 novembre 2021 relative au partage de poste à l'Etat de Fribourg

### Préambule

Considérant la volonté d'encourager les nouvelles formes de travail ancrée dans la Politique RH de l'Etat de Fribourg, dans le but de permettre une plus grande flexibilité et une meilleure conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle des collaborateurs-trices de l'Etat, la présente directive vise à établir un cadre général pour l'exercice d'activités en partage de poste.

Vu l'article 10 du Règlement du 17 décembre 2002 sur le personnel de l'Etat (RPers, le Service du personnel et de l'organisation (SPO) établit la présente directive :

### Art. 1 Objet

La présente directive fixe les principes généraux et les modalités du partage de poste à l'Etat de Fribourg.

### Art. 2 Champ d'application

<sup>1</sup> La présente directive s'applique à l'ensemble du personnel soumis à la loi du 17 octobre 2001 sur le personnel de l'Etat de Fribourg (LPers).

<sup>2</sup> Les Directions peuvent prévoir des exceptions pour certaines fonctions.

<sup>3</sup> Si nécessaire, les entités de gestion chargées de la gestion de catégories spécifiques de personnel (personnel enseignant ou personnel des soins par exemple) édictent des directives spécifiques, qui sont soumises au préavis du SPO et à l'approbation de la Direction ou de l'établissement.

### Art. 3 Définition

<sup>1</sup> Au sens de la présente directive, le partage de poste se réfère à deux ou plusieurs personnes partageant un même poste avec des tâches interdépendantes et une responsabilité commune.

<sup>2</sup> Le partage de poste est limité à deux personnes s'il inclut une fonction de conduite du personnel.

<sup>3</sup> Le partage de poste peut s'exercer à tous les niveaux.

## **Art. 4 Principe**

<sup>1</sup> L'Etat de Fribourg soutient le partage de poste au sein de son personnel.

<sup>2</sup> Il n'existe pas de droit au partage de poste.

<sup>3</sup> La compétence de décider si un poste peut être partagé ou non relève de la Direction, respectivement des unités administratives et établissements concernés.

<sup>4</sup> La Direction concernée informe le SPO dès le début des réflexions lorsqu'un partage de poste avec conduite du personnel est envisagé. Le cas échéant, le SPO accompagne la mise en place du partage de poste.

## **Art. 5 Répartition des équivalents plein-temps (EPT) et des tâches**

<sup>1</sup> La somme des EPT partagés ne peut excéder 1 EPT pour un poste à 100%. Pour les postes à temps partiels, ce principe s'applique au prorata.

<sup>2</sup> L'écart du taux d'activité total entre les personnes en partage de poste avec fonction de conduite ne devrait en principe pas dépasser 20%.

<sup>3</sup> La répartition des tâches entre les personnes partageant un poste doit être équilibrée aussi bien en termes d'exigences requises pour exercer la fonction qu'en termes de volume de travail.

<sup>4</sup> La répartition des tâches est définie dans les cahiers des charges respectifs.

<sup>5</sup> Dans le cas de partage de poste avec fonction de conduite, la stratégie, la conduite du personnel et les finances en particulier sont du ressort commun et sont assumées à parts égales par les personnes en partage de poste. Les décisions portant sur ces domaines se prennent en commun. Au niveau de l'exécution, ces tâches peuvent faire l'objet d'une répartition.

## **Art. 6 Responsabilité**

<sup>1</sup> Les personnes partageant un poste assument conjointement la responsabilité pour tous les aspects relatifs au poste, quelle que soit la répartition des tâches entre elles.

<sup>2</sup> La responsabilité individuelle peut toutefois être engagée lorsqu'il est établi qu'une des personnes en partage de poste a agi contre l'avis de l'autre.

## **Art. 7 Communication**

<sup>1</sup> Les personnes en partage de poste communiquent étroitement et fréquemment entre elles afin d'assurer une transmission optimale des informations.

<sup>2</sup> Elles veillent également à assurer une bonne communication en lien avec le partage de poste avec leurs interlocuteurs et interlocutrices internes, en particulier l'équipe, et externes afin que ceux-ci sachent à qui s'adresser.

## **Art. 8 Fixation des objectifs, développement et évaluation**

<sup>1</sup> L'entretien de fixation des objectifs, de développement et d'évaluation des personnes en partage de poste se déroule en commun, soit en présence des personnes se partageant le poste, avec le ou la supérieur-e hiérarchique.

<sup>2</sup> Les tâches et les objectifs sont fixés en commun et leur atteinte est évaluée en commun.

<sup>3</sup> Des entretiens individuels, pour les aspects plus personnels, peuvent être prévus.

## **Art. 9 Relations contractuelles**

<sup>1</sup> Les personnes se partageant un poste sont chacune liées à l'Etat de Fribourg par un contrat individuel de travail.

<sup>2</sup> Lorsque, parallèlement à la fonction partagée, une autre fonction est exercée par une personne en partage de poste, ladite fonction fait l'objet d'un contrat de travail individuel séparé.

<sup>3</sup> Les modalités liées au partage de poste sont à régler dans un accord écrit entre le supérieur-e hiérarchique et les personnes en partage de poste. Cet accord doit être validé par le ou la chef-fe d'unité administrative. L'autorité d'engagement en est informée.

<sup>4</sup> L'accord écrit contient, en particulier, des dispositions sur les points suivants :

- a) Répartition du temps de travail (jours de présence ; disponibilité etc.)
- b) Mode de remplacement en cas d'absence (vacances, formations, maladie etc.)
- c) Compensations lors de remplacements excédant les durées usuelles (absence prolongée)
- d) Le cas échéant, règles relatives à la répartition de la conduite du personnel
- e) Règles relatives à la signature
- f) Mode de transmission de l'information
- g) Processus de décision en cas de désaccord
- h) Processus en cas de démission de l'une ou l'autre personne en partage de poste

## **Art 10 Salaire**

<sup>1</sup> Le calcul des salaires des personnes en partage de poste repose sur le système d'évaluation et de classification des fonctions régi par le droit du personnel de l'Etat de Fribourg et a lieu sur une base individuelle.

<sup>2</sup> En cas de cumul de fonctions par une personne, le salaire est fixé de manière individuelle pour chaque fonction sur la base de la classification des fonctions correspondantes.

### **Art. 11 Dispositions transitoires**

La situation des personnes, qui, au moment de l'entrée en vigueur de la présente directive, partagent déjà un poste à l'Etat de Fribourg continue d'être régie par les dispositions fixées lors de leur engagement. En l'absence de telles règles, la présente directive peut leur être appliquée par analogie.

### **Art. 12 Entrée en vigueur**

Cette directive a été approuvée par le Conseil d'Etat le 23 novembre 2021. Elle entre en vigueur le 23 novembre 2021.