

**INFORMATION AU PERSONNEL  
CONCERNANT LA NOUVELLE  
LOI SUR LE PERSONNEL DE  
L'ETAT (**LPERS**) ET SON  
REGLEMENT D'EXECUTION  
(**RPERS**)**



\* Nouvelle dénomination de l'Office du personnel de l'Etat dès le 1<sup>er</sup> janvier 2003

*Chère collaboratrice,  
Cher collaborateur,*

*Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2003, les collaboratrices et les collaborateurs de l'Etat sont soumis à une nouvelle législation sur le personnel de l'Etat. Cet ensemble de dispositions légales comprend :*

- \* La loi sur le personnel de l'Etat (LPers) (qui entre partiellement en vigueur le 1.1.2003)*
- \* Le règlement du personnel de l'Etat (RPers)*
- \* Une loi d'adaptation à la LPers*
- \* Une ordonnance d'adaptation*

*Au 1<sup>er</sup> janvier 2003, vous serez toutes et tous soumis automatiquement à cette nouvelle législation. Vous ne recevrez donc pas de nouveaux contrats.*

*Vous trouvez la nouvelle législation ainsi que la documentation explicative complémentaire sur le site du Service du personnel et d'organisation : [www.fr.ch/ope/](http://www.fr.ch/ope/). Vous pouvez également les recevoir en vous adressant à la Direction ou à l'établissement à laquelle ou auquel vous êtes rattaché(e).*

*Mais, lisez d'abord ce document qui vous informe en bref sur les changements essentiels qui vous toucheront.*

**Les nouveautés fondamentales apportées par la LPers  
sont :**

- \* des principes de politique du personnel inscrits dans la loi (entrée en vigueur au 1.1.2003)**
- \* un nouveau statut (entrée en vigueur au 1.1.2003)**
- \* un nouveau contrat social (entrée en vigueur partielle au 1.1. 2003)**
- \* un nouveau système de rémunération (entrée en vigueur au 1.1.2004)**

## **Les principes de politique du personnel**

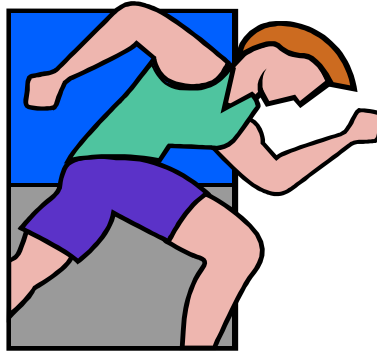
- \* promotion et valorisation des diverses cultures d'entreprise**
- \* gestion dynamique et prévisionnelle du personnel**
- \* flexibilité et mobilité du personnel**
- \* participation et information du personnel**
- \* rémunération basée sur la compétitivité de l'Etat-employeur et sa capacité financière**
- \* respect de l'intégrité et épanouissement professionnel**
- \* égalité des chances entre hommes et femmes**
- \* prise en compte des aspects sociaux**
- \* promotion du bilinguisme**

**Ces principes devront encore être concrétisés. Un concept général de politique du personnel devra être adopté par le Conseil d'Etat et les instruments de gestion nécessaires devront être développés durant ces prochaines années.**



## **Le nouveau statut**

- \* **statut de droit public**
- \* **engagement par contrat de droit administratif**
- \* **statut souple et adaptable**
- \* **suppression de la période administrative**
- \* **période probatoire d'une année**
- \* **reconnaissance officielle de la spécificité de la fonction d'agent(e) des services publics, au terme de la période probatoire**
- \* **licenciement limité aux motifs liés aux aptitudes, au comportement ou à la suppression de poste**
- \* **procédures de transfert**
- \* **évaluation périodique des aptitudes, des prestations et du comportement**
- \* **devoir et droit à la formation**
- \* **entretien annuel obligatoire**



## **Le nouveau contrat social**

- \* l'allocation d'employeur pour enfant pour tous**
- \* un congé de maternité de seize semaines pour toutes**
- \* un congé d'adoption de douze semaines pour toutes**
- \* une assurance perte de gain sur 720 jours dès le 1.1.2004**
- \* l'encouragement à la prise de la retraite**



## **Le nouveau système de rémunération**

- \* Il entrera en vigueur le **1<sup>er</sup> janvier 2004**
- \* Jusqu'à cette date, le système actuel est maintenu, y compris en ce qui concerne la prime de fidélité
- \* Au début janvier 2004, vous recevrez une plaquette d'information sur le nouveau système salarial

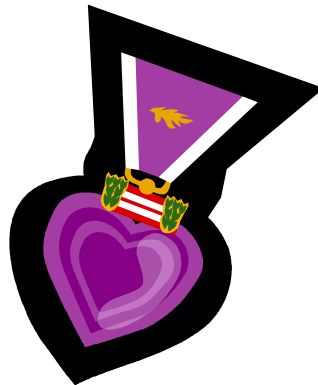


## **Quelques informations complémentaires sur la reconnaissance officielle**

**Elle est distribuée avec le présent document à toutes celles et ceux qui correspondent aux exigences du poste, sous l'angle de la formation, des aptitudes, des prestations, du comportement et qui répondent en outre aux conditions alternatives suivantes :**

- \* être au bénéfice d'une nomination avant le 1<sup>er</sup> janvier 2003**
- \* être engagé(e) depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002 au plus tard, sur la base d'un contrat de durée indéterminée**
- \* être engagé(e) depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002 au plus tard, sur la base d'un contrat de durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2003 au moins**

**Celles et ceux qui ne reçoivent pas la reconnaissance officielle sont également soumis(e)s aux nouvelles dispositions mais ils ou elles ne sont pas au bénéfice d'une protection accrue contre le licenciement.**





**Concrètement**

**pour vous, collaboratrice ou collaborateur**

**qui étiez déjà au service de l'Etat avant le  
1<sup>er</sup> janvier 2003**

**et qui étiez soumis(e) à un traitement mensualisé**

**qu'est ce qui change principalement  
au 1<sup>er</sup> janvier 2003**

**et**

**qu'est-ce qui ne change pas au  
1<sup>er</sup> janvier 2003 ?**

**Si vous étiez **nommé (e)** en tant que fonctionnaire ou que vous étiez soumis à la loi du 22 mai 1975 sur le statut du personnel de l'Etat (LStP) (statut dit de droit public) **depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002 au moins****

**ce qui change principalement, c'est :**

- \* la suppression de la nomination et de la période administrative**
- \* la reconnaissance officielle du statut d'agent ou agente des services publics dès le 1.1.2003, **si vous répondez aux exigences du poste****
- \* une nouvelle procédure de licenciement en cas d'engagement de durée indéterminée**
  - évaluation démontrant une insuffisance
  - avertissement
  - 2ème évaluation démontrant l'insuffisance
  - résiliation avec délai de trois mois
- \* un congé d'adoption de douze semaines pour toutes**
- \* un congé payé jusqu'à cinq jours par an, en cas de maladie d'un enfant si la présence du collaborateur ou de la collaboratrice auprès de l'enfant est nécessaire selon un certificat médical**

**Si vous avez été engagé(e) après le 1<sup>er</sup> janvier 2002, conformément à la loi du 22 mai 1975 sur le statut du personnel de l'Etat (LStP) (statut dit de droit public)**

**ce qui change principalement c'est :**

- \* **une période probatoire (temps d'essai) jusqu'au terme d'une année depuis votre engagement**
- \* **la reconnaissance officielle du statut d'agent ou agente des services publics dès la fin de la période probatoire mais au plus tôt le 1<sup>er</sup> juillet 2003, si vous répondez aux exigences du poste**
- \* **une nouvelle procédure de licenciement en cas d'engagement de durée indéterminée**
  - **évaluation démontrant une insuffisance**
  - **avertissement**
  - **2ème évaluation démontrant l'insuffisance**
  - **résiliation avec délai de trois mois**
- \* **un congé d'adoption de douze semaines pour toutes**
- \* **un congé payé jusqu'à cinq jours par an en cas de maladie d'un enfant si la présence du collaborateur ou de la collaboratrice auprès de l'enfant est nécessaire selon un certificat médical**

**Si vous étiez engagé(e), depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002 au plus tard, par un contrat soumis au règlement du personnel auxiliaire et temporaire du 23 avril 1991 (contrat dit de droit privé) ou à un autre règlement particulier,**

**ce qui change principalement c'est :**

- \* **la reconnaissance officielle du statut d'agent ou agente des services publics dès le 1.1.2003, si vous êtes engagé(e) pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée au moins jusqu'au 31.12. 2003, et si vous répondez aux exigences du poste**
- \* **une nouvelle procédure de licenciement en cas d'engagement de durée indéterminée**
  - évaluation démontrant une insuffisance
  - avertissement
  - 2ème évaluation démontrant l'insuffisance
  - résiliation avec délai de trois mois
- \* **un congé de maternité de seize semaines pour toutes**
- \* **un congé d'adoption de douze semaines pour toutes**
- \* **la soumission au régime général de pensions à la Caisse de prévoyance**
- \* **un droit à l'allocation d'employeur pour enfant**
- \* **un nouveau décompte des années de service**
- \* **une gratification d'ancienneté après 25 et 35 ans de service**
- \* **un congé payé jusqu'à cinq jours par an en cas de maladie d'un enfant si la présence du collaborateur ou de la collaboratrice auprès de l'enfant est nécessaire selon un certificat médical**

**Si vous avez été engagé(e), après le 1<sup>er</sup> janvier 2002 par un contrat soumis au règlement du personnel auxiliaire et temporaire du 23 avril 1991 (contrat dit de droit privé) ou à un autre règlement particulier**

**ce qui change principalement, c'est :**

- \* **une période probatoire jusqu'au terme d'une année depuis votre entrée au service de l'Etat**
- \* **la reconnaissance officielle du statut d'agent(e) des services publics à la fin de la période probatoire, mais au plus tôt le 1<sup>er</sup> juillet 2003, si vous êtes engagé(e) pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée d'au moins deux ans, et si vous répondez aux exigences du poste**
- \* **une nouvelle procédure de licenciement en cas d'engagement de durée indéterminée**
  - **évaluation démontrant une insuffisance**
  - **avertissement**
  - **2ème évaluation démontrant l'insuffisance**
  - **résiliation avec délai de trois mois**
- \* **un congé de maternité de seize semaines**
- \* **un congé d'adoption de douze semaines pour toutes**
- \* **la soumission au régime général de pensions à la Caisse de prévoyance**
- \* **le droit à l'allocation d'employeur pour enfant**
- \* **un nouveau décompte des années de service**
- \* **une gratification d'ancienneté après 25 et 35 ans de service**
- \* **un congé payé jusqu'à cinq jours par an en cas de maladie d'un enfant si la présence du collaborateur ou de la collaboratrice auprès de l'enfant est nécessaire selon un certificat médical**

**Et pour toutes et tous, ce qui ne change pas au 1<sup>er</sup> janvier 2003**

- \* les conditions salariales
- \* la durée du travail
- \* le terme et les délais de résiliation des contrats de durée déterminée conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2003
- \* le droit à la prime de fidélité et à la gratification d'ancienneté pour le personnel qui était soumis à la LStP
- \* les conditions du personnel payé à l'heure



*Chère collaboratrice,  
Cher collaborateur,*

*Nous vous avons ainsi présenté en quelques pages le résumé de cette nouvelle loi et de son règlement d'exécution. Le Service du personnel et d'organisation, vos autorités d'engagement respectives, vos chefs et cheffes de service sont naturellement à votre disposition pour répondre de manière plus précise à vos éventuelles questions.*

*Nous profitons de l'occasion que nous donne l'envoi de cette information pour vous souhaiter tous nos vœux pour l'année 2003 et vous remercier de votre engagement.*

*Service du personnel et  
d'organisation*

*Fribourg, janvier 2003*