

## **Version du 28.11.2016**

### **Commentaire accompagnant l'avant-projet d'ordonnance du xxx modifiant le règlement du personnel de l'Etat : congé pour assemblée générale d'association syndicale, congé d'allaitement, grève, autres points**

---

#### **Art. 2 let. k et l (nouvelles)**

Selon l'article 2 al. 2 de la loi du 15 mai 2014 sur la Haute Ecole spécialisée de Suisse occidentale//Fribourg (LHES-SO//FR, RSF 432.12.1), entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015, la Haute Ecole spécialisée de Suisse occidentale//Fribourg (ci-après : la HES-SO//FR) est un établissement autonome de droit public, doté de la personnalité juridique.

Selon l'article 1 de la loi du 21 mai 2015 sur la Haute Ecole pédagogique Fribourg (LHEPF, RSF 433.1), entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016, la Haute Ecole pédagogique Fribourg (ci-après : la HEP-PH FR) est un établissement autonome de droit public doté de la personnalité juridique.

Du coup, il est nécessaire de compléter la liste des établissements personnalisés mentionnés à l'article 2 RPers, en ajoutant la HES-SO//FR (let. k) et la HEP-PH FR (let. l).

#### **Art. 67 al.1 let. l RPers**

Le droit d'association est garanti tant par la Constitution fédérale (art. 28 Cst) et la LPers (art. 122 LPers). Afin que les membres affiliés à ses organisations ou associations puissent exercer leurs droits syndicaux, un congé payé d'un jour par année - au maximum - est accordé pour la participation à l'assemblée générale ; pour les organisations faitières (FEDE uniquement), ce jour de congé payé est accordé uniquement aux membres délégués des organisations ou associations membres. Le congé sera payé pour autant que l'assemblée ait lieu durant l'horaire « bloqué » de l'horaire flexible de travail ou l'horaire « imposé » du collaborateur ou de la collaboratrice et uniquement pour le temps effectif consacré, mais au maximum un jour par année.

Pour les autres réunions, seul un congé non payé pourra être octroyé aux employé-e-s, pour autant que la marche du service soit garantie. Ici on pense en particulier à certains domaines d'activité comme celui de la police, le milieu de la santé, de l'enseignement, et autres services, où il est indispensable d'assurer une permanence avec un nombre d'effectifs suffisants.

## ***Insertion d'une nouvelle subdivision après l'article 75***

8a. Grève (art. 68 et 68a LPers)

**Art. 75a (nouveau)** Grève (art. 68 LPers)  
a) Annonce

Selon l'alinéa 1, les collaborateurs et collaboratrices doivent s'annoncer tout de suite après la fin de la grève, au plus tard dans un délai de 48 heures après la fin de la grève (par exemple, si la grève se termine un vendredi). Ce devoir d'annonce doit être mis en parallèle avec l'absence d'annonce qui équivaut à une violation des devoirs de service (cf. al. 3).

Selon l'alinéa 3, les collaborateurs et collaboratrices, qui ne s'annoncent pas ou qui sont absent-e-s sans motifs, violent leurs devoirs de service (art. 56 LPers), violation possible des mesures qui vont de l'avertissement au licenciement.

**Art.75b (nouveau)** b) Conséquences

L'alinéa 1 précise la situation contractuelle pendant la grève. Le contrat est maintenu mais les prestations ne sont pas fournies : le collaborateur ou la collaboratrice ne fournit pas sa prestation de travail ; l'employeur ne verse pas le salaire. Cela dit, la couverture d'assurance accident est maintenue pendant un mois au plus, comme en cas de congé non payé.

L'alinéa 2 mentionne que le salaire n'est pas versé pendant la durée de la grève. Il précise en outre qu'une compensation avec des vacances ou des heures supplémentaires, ou une autre forme de compensation, n'est pas possible. En effet, le temps de grève ne doit clairement pas être rémunéré.

**Art. 75c (nouveau)** c) Service minimum

Selon l'article 68 al. 5 LPers, un service minimum est assuré dans les secteurs où un arrêt de travail mettrait en péril, directement ou indirectement, les prestations indispensables à la population. L'article 75c (nouveau) RPers concrétise la fixation des secteurs d'activités astreints au service minimum et la fixation des modalités de ce service minimum.

Après consultation des Directions, établissements et services, c'est le Conseil d'Etat qui désigne, d'avance, donc préalablement à une future grève, les secteurs d'activités soumis à un service minimum. Les critères à prendre en compte sont, entre autres, les suivants : secteurs nécessitant un service minimum pour raison de sécurité à la population ( par exemple : routes, télécommunications, informatique) ; secteurs dans lesquels les prestations délivrées ne peuvent souffrir d'aucun retard (par exemple : urgences médicales, police des étrangers, registres fonciers) ; secteurs dans lesquels une autre prestation que l'activité classique doit être délivrée (par exemple : dans le secteur scolaire, prise en charge, soit accueil et garde, pendant les heures scolaires, des élèves dont les parents n'ont pas de solution de garde).

Dans les secteurs non soumis à un service minimum, le personnel peut décider de se mettre en grève, ou pas, au moment où la grève est déclenchée. Tel n'est pas le cas pour les secteurs soumis à un service minimum : en effet, il faut s'organiser préalablement à une

grève et, dans ces secteurs, un service minimum doit être assuré ; d'avance, préalablement à une future grève, il faut fixer le nombre de collaboratrices et de collaborateurs devant assurer le service minimum, ce qui signifie qu'une partie du personnel faisant partie des secteurs soumis au service minimum ne pourra pas faire la grève. C'est pourquoi, l'alinéa 1 laisse le soin aux collaborateurs et collaboratrices de s'annoncer, préalablement à une future grève, s'ils ou elles souhaitent, ou pas, faire la grève. Ensuite, en fonction de ces annonces, les collaborateurs et les collaboratrices s'organisent, sous la responsabilité du ou de la chef-fe de service, pour assurer le service minimum. En d'autres termes, dans un premier temps, en fonction des annonces (certain-e-s voulant faire la grève, d'autres pas), un service minimum est mis en place, en fonction du nombre de personnes devant assurer ce service minimum.

L'alinéa 2 prévoit qu'en cas de désaccord (l'organisation par le personnel lui-même selon l'alinéa 1<sup>er</sup> n'a pas permis de trouver assez de personnes pour assurer le service minimum), le ou la chef-fe de service désigne les collaborateurs et collaboratrices chargé-s d'assurer le service minimum. Cette désignation peut aussi concerner des personnes souhaitant faire la grève, et qui se sont annoncé, dans la mesure où leur présence pour le service minimum est manifestement indispensable.

L'alinéa 3 réserve les dispositions de la loi du 16 septembre 1986 sur la responsabilité civile des collectivités publiques et de leurs agents (RSF 16.1). En effet, en cas de grève illicite ayant causé un dommage à l'Etat, l'Etat pourrait se retourner contre son agent-e qui a commis une faute grave.

#### **Art. 84 RPers**

Le 1<sup>er</sup> juin 2014 est entré en vigueur le nouvel art. 60 al. 2 OLT 1 relatif à la rémunération des pauses d'allaitement. Cette disposition est *notamment* directement applicable au personnel de l'Hôpital fribourgeois (HFR) et du Réseau fribourgeois de santé mentale (RFSM). Ces organisations étant au bénéfice d'une personnalité juridique distincte, elles entrent dans le champ d'application de la LTr. Par contre, pour le reste du personnel des autres entités de l'Etat-employeur, l'art. 84 RPers reste applicable. En effet, les administrations publiques ne sont pas soumises à la LTr, sauf pour les règles relatives à la protection de la santé, dont les règles sur la rémunération des pauses d'allaitement ne font pas partie. Il résulte de cette situation que le personnel de l'Etat est soumis en matière de rémunération des pauses d'allaitement à deux dispositions différentes, créant ici une inégalité de traitement entre les catégories de personnel. Aussi, afin d'avoir une rémunération identique de ces pauses pour tout le personnel de l'Etat, le Conseil d'Etat a décidé, lors de sa séance du 6 octobre 2014, d'adapter l'art. 84 RPers en conformité avec l'art. 60 OLT 1. Le texte du nouvel art. 84 RPers reprend ainsi la réglementation de l'art. 60 OLT 1 : à la fois le premier alinéa, relatif à la durée du travail des femmes enceintes et des mères qui allaitent et, le second alinéa, sur la rémunération du temps de travail des femmes qui allaitent.

La nouvelle disposition définit précisément la durée des pauses d'allaitement qui doit être accordée aux mères à titre de temps de travail rémunéré: elle est de 30 minutes pour les

mères qui travaillent jusqu'à 4 heures par jour, de 60 minutes pour celles qui travaillent plus de 4 heures par jour et de 90 minutes pour celles qui travaillent plus de 7 heures par jour. Ce temps peut être pris en une seule fois ou fractionné. Ces durées s'appliquent pour chaque enfant. Selon le commentaire du Seco à propos de l'article 60 al. 2 OLT 1, il n'y a plus de distinction entre l'allaitement dans les locaux de l'entreprise et en-dehors. De même, la travailleuse bénéficie des mêmes temps d'allaitement, indépendamment du fait qu'elle allaite son enfant dans l'entreprise ou qu'elle quitte son lieu de travail pour allaiter ; dans ce dernier cas, on aurait pu augmenter les temps d'allaitement rémunérés pour prendre en compte les temps de déplacement, mais cela n'a pas été prévu par la législation fédérale. Par conséquent, les temps rémunérés d'allaitement, prévus par l'article 84 RPers (repris de l'article 60 al. 2 OLT 1), sont accordés à la collaboratrice, sans restriction au niveau du temps bloqué et sans ajouter les temps de déplacements pour les collaboratrices qui allaitent en-dehors du lieu de travail.

#### **Art. 93**

Cette disposition concerne l'augmentation du maximum des classes afin d'intégrer l'ancienne prime de fidélité (cf. LPers de 2001, entrée en vigueur du nouveau système salarial le 1<sup>er</sup> janvier 2004). L'augmentation annuelle de 300 francs a eu lieu dès le 1<sup>er</sup> janvier 2004 jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2013. Cette disposition n'étant plus applicable, il y a lieu de l'abroger.

#### **Art. 141**

Cette disposition concerne l'indemnité kilométrique versée aux cantonniers et cantonnières engagé-e-s avant le 31 décembre 1972. Dans l'effectif actuel du personnel, il n'y a plus de cantonniers ou cantonnières engagé-e-s avant le 31 décembre 1972. Du coup, il y a lieu d'abroger cette disposition.

SPO /19.09.2016