Ordonnance

du 30 mai 2012

relative à la formation continue du personnel de l'Etat

Le Conseil d'Etat du canton de Fribourg

Vu les articles 20, 73, 118 al. 2 et 121 de la loi du 17 octobre 2001 sur le personnel de l'Etat (LPers) ;

Sur la proposition de la Direction des finances,

Arrête :

CHAPITRE PREMIER
Dispositions générales

Art. 1 But

[1] La présente ordonnance règle l'organisation, les processus principaux et le financement des mesures nécessaires à la mise en œuvre des concepts de formation continue du personnel, arrêtés par le Conseil d'Etat.

[2] Elle précise en outre les droits et obligations du personnel en matière de formation continue et fixe les principes permettant :

a) d'établir des partenariats avec des organismes internes ou externes à l'Etat en matière de formation continue ;

b) de proposer des prestations en matière de formation continue à d'autres collectivités publiques ou à des institutions subventionnées.

Art. 2 Champ d'application

[1] La présente ordonnance s'applique à la formation continue de l'ensemble du personnel de l'Etat soumis à la LPers.

[2] La formation continue propre à certaines catégories de personnel est régie par des dispositions et concepts spécifiques édictés par les Directions et établissements concernés et approuvés par le Conseil d'Etat, conformément à l'article 20 al. 2 LPers.

[3] La formation continue du personnel de l'hôpital fribourgeois (HFR) et du Réseau fribourgeois de soins en santé mentale (RFSM) est régie par des

ordonnances et des concepts spécifiques adoptés par les conseils d'administration de ces établissements et soumis au Conseil d'Etat pour approbation.

Art. 3 Définition

La formation continue, au sens de la présente ordonnance, couvre l'ensemble des activités favorisant :

a) la mise à jour permanente des compétences du personnel, nécessaires à l'exécution du cahier des charges ;

b) le développement des compétences afin que soient assurées la mobilité et l'employabilité du personnel en fonction des besoins de l'Etat-employeur ;

c) l'application conforme par le personnel des principes de la sécurité et de la protection de la santé au travail.

Art. 4 Concepts

[1] Le Conseil d'Etat adopte un concept de formation continue du personnel et un concept de formation continue des cadres.

[2] Les concepts fixent les lignes directrices concernant :

a) la planification des besoins en formation continue en fonction des besoins recensés avec la collaboration des autorités d'engagement et des unités administratives ;

b) la couverture des besoins recensés, par des programmes de formation continue standardisés ou sur mesure, en fonction des ressources financières et organisationnelles octroyées ;

c) l'évaluation périodique de l'adaptation des programmes de formation continue aux besoins recensés et la mesure des résultats obtenus à la place de travail ;

d) les processus de collaboration entre les acteurs de la formation continue et les règles comptables, notamment en ce qui concerne l'établissement du plan financier, du budget et des comptes, la facturation interne et externe des prestations.

CHAPITRE II

Acteurs de la formation continue

Art. 5 Collaborateurs et collaboratrices

[1] Les collaborateurs et collaboratrices sont responsables de la mise à jour régulière et du développement de leurs compétences professionnelles, dans la mesure nécessitée par l'exécution de leur cahier des charges.

[2] A cet effet, ils proposent à leur supérieur-e hiérarchique les formations continues adaptées à leurs besoins.

Art. 6 Supérieur-e-s hiérarchiques

[1] Les supérieur-e-s hiérarchiques identifient les besoins de formation continue, notamment sur la base de l'évaluation des prestations de leurs subordonné-e-s et des requêtes formulées par ceux-ci.

[2] Les besoins en formation continue identifiés et, le cas échéant, les requêtes de formation continue des collaborateurs et collaboratrices sont transmis par les supérieur-e-s hiérarchiques aux chef-fe-s de service.

Art. 7 Autorités d'engagement et chef-fe-s de service

[1] Les autorités d'engagement et les chef-fe-s de service définissent périodiquement les besoins généraux en formation continue pour le personnel et les cadres, en tenant compte des exigences des concepts du Conseil d'Etat, de la mission, des résultats obtenus et de l'évolution des prestations de leurs unités administratives.

[2] La communication des besoins est faite à l'organisme de formation déterminé à l'article 8, selon les modalités fixées par les concepts.

Art. 8 Organisme de formation

[1] Le Service du personnel et d'organisation (SPO), spécifiquement son entité chargée de la formation continue (SPO-F), est l'organisme de formation chargé de veiller à l'application des mesures préconisées par le Conseil d'Etat dans les concepts de formation continue.

[2] A cet effet, le SPO :

a) s'enquiert des besoins en formation continue transmis par les autorités d'engagement et les enregistre ;

b) planifie, établit, réalise le programme de formation continue répondant aux besoins communs en fonction des besoins enregistrés et effectue périodiquement un rapport d'évaluation à ce sujet ;

c) soutient les autorités d'engagement et les chef-fe-s de service dans le domaine de la formation continue en général et, s'agissant de la formation spécifique, dans leur secteur d'activité ;

d) établit le budget général, conformément à l'article 31 ;

e) conclut les contrats nécessaires avec les intervenants externes et les intervenants internes au sens de l'article 14 al. 3 ;

f) conseille, sur requête, le personnel dans le domaine de la formation continue ;

g) conclut les contrats de collaboration, sous forme de contrats de mandat conformément à l'article 11, sous réserve de leur soumission à la Direction des finances lorsqu'ils portent sur un montant supérieur à 100 000 francs ;

h) décide de l'offre de services à d'autres employeurs, conformément à l'article 12, et en fixe les modalités ;

i) collabore avec les réseaux intercantonaux en matière de formation continue et cherche des synergies dans la constitution de l'offre de formation continue et de la participation aux cours.

Art. 9 Entités de gestion

Les entités de gestion au sens de l'article 6 du règlement du 17 décembre 2002 du personnel de l'Etat ou, à défaut, les responsables de gestion de ressources humaines au sein des Directions et des établissements collaborent avec l'organisme de formation.

Art. 10 Consultation des partenaires sociaux

L'organisme de formation consulte régulièrement la Fédération des associations du personnel du service public du canton de Fribourg (FEDE) et l'Association des cadres supérieurs et magistrats, magistrates de l'Etat de Fribourg sur l'orientation stratégique de la formation continue du personnel de l'Etat et sur les besoins généraux en formation du personnel et des cadres.

CHAPITRE III

Partenariat et offres de prestations

Art. 11 Contrats de mandat

[1] Des partenariats avec des centres de formation reconnus ou d'autres instituts de formation peuvent être conclus sous la forme de contrats de mandat, lorsque les conditions suivantes sont remplies :

a) les coûts sont entièrement couverts par le budget ;

b) la qualité de la formation est garantie.

2 Par le contrat de mandat, l'organisme de formation peut charger le ou la mandataire de l'exécution des tâches citées à l'article 8 al. 2, à l'exclusion de celles qui sont prévues aux lettres a, d, f, g, h et i.

Art. 12 Offres de prestations

1 L'Etat peut proposer des prestations en matière de formation continue à d'autres collectivités publiques ou institutions subventionnées, à la condition que les coûts pour l'Etat soient entièrement couverts par les employeurs bénéficiaires de ces prestations.

2 Le Conseil d'Etat établit la liste des institutions subventionnées qui peuvent bénéficier des prestations visées à l'alinéa 1.

CHAPITRE IV

Rémunération des formateurs et formatrices

Art. 13 Formateurs et formatrices externes

Les formateurs et formatrices externes sont rémunérés selon les prix du marché. La législation sur les marchés publics demeure réservée.

Art. 14 Formateurs et formatrices internes

1 Sont considérés comme formateurs et formatrices internes les collaborateurs et collaboratrices de l'Etat qui sont sollicités, par l'organisme de formation ou par le ou la mandataire de celui-ci, pour donner une formation continue.

2 Les formateurs et formatrices internes qui, avec l'autorisation de leur chef-fe de service, donnent une formation en comptant le temps y relatif dans leur temps de travail (temps de préparation, temps du cours et temps de correction) sont rémunérés selon le tarif forfaitaire suivant :

a) 250 francs pour un jour de cours (sept heures et plus) ;

b) 125 francs pour un demi-jour de cours (plus de deux heures et moins de sept heures) ;

c) 80 francs pour une heure mais au plus 125 francs dès deux heures de cours.

3 Les formateurs et formatrices internes qui ne comptent pas le temps de la formation dans leur temps de travail sont rémunérés conformément à l'article 13. Ils doivent avoir une autorisation de leur chef-fe de service et, lorsqu'ils exercent leur activité principale auprès de l'Etat à 100 %, une

autorisation de l'autorité d'engagement pour l'exercice d'une activité accessoire au sens de l'article 67 LPers.

4 La rémunération des formateurs et formatrices internes est soumise aux cotisations aux assurances sociales, à l'exception de celles qui sont afférentes au fonds de la garantie de la rémunération et à la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat. L'alinéa 5 est réservé.

5 Dans le cas où le collaborateur ou la collaboratrice se considère, pour son activité en tant que formateur ou formatrice, comme indépendant ou indépendante, l'avis de la Caisse de compensation est requis.

CHAPITRE V

Types de formation

Art. 15 Formation continue obligatoire

1 Une formation continue peut être imposée par l'autorité d'engagement à des catégories de personnel en vue de l'atteinte d'objectifs spécifiques.

2 Elle peut également être imposée à un collaborateur ou une collaboratrice en fonction de nouvelles compétences professionnelles jugées indispensables pour l'exécution conforme de sa fonction à son poste de travail.

3 Dans la mesure du possible, la formation continue a lieu pendant l'horaire de travail de la personne concernée.

Art. 16 Formation continue volontaire
a) Formation de courte durée

1 Constitue une formation continue volontaire de courte durée la formation s'étendant au plus sur une durée de trois jours.

2 Les collaborateurs et collaboratrices ont droit à trois jours de congé payé par an (25,2 heures) pour la participation à des cours figurant dans le programme de formation établi par l'organisme de formation. Ils jouissent du libre choix des cours qu'ils désirent suivre, dans la mesure des publics cibles désignés par le programme de formation pour les cours choisis.

3 Les collaborateurs et collaboratrices peuvent présenter à leur chef-fe de service une demande pour une formation de courte durée en dehors du programme de formation, notamment la participation à des colloques ou congrès scientifiques. Si la demande correspond à un besoin identifié, les personnes concernées bénéficient de trois jours au plus de congé payé qui remplacent les jours de congé prévus à l'alinéa 2.

[4] Pour les personnes engagées à temps partiel, le congé payé auquel elles ont droit est calculé au prorata du taux d'activité, mais il est égal au minimum à un jour entier (8,4 heures) par an. Le SPO édicte des directives relatives à la prise en compte du congé dans le temps de travail.

[5] Jusqu'à trois jours de congé payé par année peuvent être utilisés pour une formation continue volontaire de longue durée selon l'article 17 ; à cet effet, sur la base d'une planification approuvée par l'autorité d'engagement, ces jours de congé peuvent être cumulés sur une période de trois ans. Les jours de congé non pris après trois ans sont supprimés sans compensation.

[6] En cas de formation continue obligatoire selon l'article 15, prévue dans le cadre du programme de formation et s'étendant sur une durée égale ou supérieure à cinq jours par an, les collaborateurs et collaboratrices n'ont plus droit à des jours supplémentaires de congé payé pour leur formation volontaire, l'article 17 demeurant réservé. Leur droit est réduit à un jour lorsque cette formation obligatoire s'étend sur quatre jours et à deux jours lorsqu'elle s'étend sur trois jours.

[7] Les collaborateurs et collaboratrices engagés par contrat de durée déterminée inférieure à une année n'ont pas droit à des jours de congé pour la formation continue volontaire, sauf décision expresse et exceptionnelle de l'autorité d'engagement.

Art. 17 b) Formation de longue durée

[1] Les collaborateurs et collaboratrices peuvent solliciter auprès de leur chef-fe de service, ou se voir proposer par cette personne, une formation de plus longue durée que celle qui est prévue à l'article 16.

[2] Si la formation continue présente un intérêt pour l'Etat, celui-ci participe à la prise en charge de la formation, conformément à l'article 24. Dans tous les cas, les jours de congé octroyés pour cette formation sont calculés au prorata du taux d'activité.

Art. 18 Formation continue dans la langue partenaire

[1] L'Etat offre au personnel des possibilités de parfaire ses compétences en matière linguistique dans les langues officielles (français et allemand). L'organisme de formation est disponible pour orienter et proposer des solutions pour le suivi de formations dans les langues partenaires.

[2] Le temps consacré à cette formation continue compte comme temps de travail, jusqu'à concurrence de trois jours par année. Il est imputé sur le droit au congé prévu à l'article 16. Au-delà de trois jours, il ne compte pas comme temps de travail.

CHAPITRE VI
Procédure

Art. 19 Compétence de décision

[1] La compétence d'autoriser le suivi d'une formation continue ainsi que de décider de l'octroi des congés et de la prise en charge des coûts de formation continue (art. 22) appartient :

a) aux chef-fe-s de service pour l'octroi de congés payés jusqu'à cinq jours par année civile et pour l'octroi de congés non payés, avec le préavis de l'entité de gestion, jusqu'à vingt jours par année civile ;

b) aux autorités d'engagement, sur la proposition des chef-fe-s de service et sur le préavis de l'entité de gestion, pour les durées supérieures à cinq jours de congé payé par année civile, pour les durées supérieures à vingt jours de congé non payé, pour la formation à l'étranger et, dans tous les cas, pour la formation dont les coûts à la charge de l'Etat dépassent 3000 francs pour la mesure de formation complète.

[2] L'organisme de formation préavise les demandes de prise en charge des coûts de formation relevant de la compétence de l'autorité d'engagement.

Art. 20 Inscription

[1] Avant d'obliger ou d'autoriser un collaborateur ou une collaboratrice à suivre une formation continue, l'autorité compétente peut solliciter conseil ou assistance auprès de l'organisme de formation.

[2] Lorsque la formation continue est organisée par l'intermédiaire de l'organisme de formation, le collaborateur ou la collaboratrice s'inscrit selon les modalités prévues par cet organisme.

[3] Lors de l'inscription au cours, le ou la chef-fe de service ou, le cas échéant, l'autorité d'engagement atteste du caractère obligatoire ou non obligatoire de la formation envisagée.

[4] Toutes les décisions relatives à la formation sont transmises à l'organisme de formation, y compris lorsque celui-ci n'est pas requis pour l'organisation de ladite formation.

Art. 21 Validation du suivi

Le collaborateur ou la collaboratrice fournit à son ou sa chef-fe de service une attestation du suivi de la formation continue et, le cas échéant, des résultats d'examens obtenus et/ou des niveaux de compétences atteints. Ces données peuvent être saisies par voie informatique et font partie du dossier du collaborateur ou de la collaboratrice.

CHAPITRE VII
Règles financières

1. Prise en charge des coûts

Art. 22 Coûts de la formation continue

Sont considérés comme coûts de la formation continue :

a) les coûts salariaux correspondant au temps consacré à la formation, jusqu'à concurrence de la totalité des heures de cours, séminaires ou ateliers, ainsi qu'aux examens ;

b) les frais de formation, soit les frais d'inscription, les frais d'écolage ou d'honoraires, les frais de transport et de subsistance ainsi que les frais de matériel et de fournitures appropriés (ci-après : frais de formation).

Art. 23 Prise en charge totale par l'Etat-employeur

[1] Sont pris en charge par l'Etat-employeur les coûts de formation afférents :

a) à la formation obligatoire (art. 15) ;

b) à la formation volontaire de courte durée accomplie dans le cadre du programme de formation (art. 16 al. 1), sous réserve des éventuels frais de transport et de subsistance ainsi que des frais d'achat de livres et de matériel, qui restent à la charge du collaborateur ou de la collaboratrice ;

c) à la formation dans la langue partenaire au sens de l'article 18, jusqu'à concurrence de trois jours de congé payé et de 3000 francs de frais de formation.

[2] L'article 24 al. 2 let. d *in fine* demeure réservé.

Art. 24 Prise en charge partagée

[1] Les coûts de la formation continue volontaire de longue durée (art. 17), de la formation continue de courte durée accomplie en dehors du programme de formation (art. 16 al. 3) et de la formation dans la langue partenaire au-delà de ce que prévoit l'article 18 font l'objet d'une prise en charge partagée et proportionnelle au taux d'activité du collaborateur ou de la collaboratrice concerné-e.

[2] La part des coûts de la formation continue prise en charge par l'Etat est déterminée selon les règles suivantes, l'octroi de jours de congé payé selon les articles 16 et 18 restant réservé :

a) si la formation continue correspond à un intérêt personnel de l'employé-e : pas de participation de l'Etat ;

b) si la formation continue correspond à un intérêt prépondérant de l'employé-e : participation de l'Etat-employeur à raison de 25 % ;

c) si la formation continue correspond à un intérêt partagé entre employeur et employé-e : participation de l'Etat-employeur à raison de 50 % ;

d) si la formation continue correspond à un intérêt prépondérant de l'employeur : participation de l'Etat-employeur à raison de 75 %. Toutefois, lorsque la formation s'inscrit dans le cadre d'un plan de relève, de mesures de prévention en matière de santé et sécurité au travail ou en fonction de l'évolution planifiée de l'unité administrative concernée, la participation de l'Etat-employeur peut s'étendre jusqu'à 100 %.

3 Dans tous les cas, les mesures de formation et de formation continue prévues pour des personnes qui ne sont pas titulaires de la formation minimale exigée, ou qui ne possèdent pas, en sus de cette formation, les connaissances exigées lors de l'engagement, ne peuvent être financées par l'Etat.

Art. 25 Inscription sur le certificat de salaire

Le montant des coûts de la formation continue pris en charge par l'employeur font l'objet d'une déclaration dans le certificat de salaire, conformément aux directives de la Conférence suisse des impôts.

Art. 26 Obligation de remboursement
a) Principe

1 Sous réserve de l'article 27, le collaborateur ou la collaboratrice est tenu-e de rembourser tout ou partie des coûts liés à sa formation continue dans les cas suivants :

a) démission avant l'expiration du temps de redevance prévu à l'article 30 ;

b) interruption avant terme de la formation continue, sans motifs justifiés ;

c) renvoi pour de justes motifs au sens de l'article 44 LPers avant l'expiration du temps de redevance ;

d) échec aux examens à la suite d'une faute grave.

2 En fonction de la part des coûts de la formation continue prise en charge par l'Etat, l'obligation de remboursement se détermine comme il suit :

a) en cas de formation volontaire (art. 24) : remboursement de la totalité des coûts pris en charge par l'Etat ;

b) en cas de formation obligatoire (art. 23 al. 1 let. a) : remboursement jusqu'à concurrence de 10 % du montant pris en charge par l'Etat, mais au maximum 3000 francs.

Art. 27 b) Exceptions à l'obligation de remboursement

[1] Ne sont pas soumises à l'obligation de remboursement :

a) la formation de courte durée lorsqu'elle est effectuée sur la base du programme de formation (art. 16 al. 1) ;

b) la participation à des colloques scientifiques ou à des congrès lorsque le nombre de jours de congé octroyés ne dépasse pas trois jours par année ;

c) la formation volontaire dont les coûts pris en charge par l'Etat sont inférieurs à 500 francs ;

d) la formation obligatoire dont les coûts pris en charge par l'Etat sont inférieurs à 5000 francs ;

e) la formation obligatoire collective.

[2] Dans tous les cas, les jours de congé octroyés en vertu des articles 16 ou 18 ne font pas l'objet d'un remboursement.

2. Convention de formation

Art. 28 Contenu

[1] Une convention de formation est nécessaire dans le cas où le collaborateur ou la collaboratrice doit rembourser en totalité ou partiellement les coûts de formation.

[2] La convention de formation règle :

a) le descriptif de la formation continue et la durée de celle-ci ;

b) le montant total des coûts de la formation continue ;

c) le montant des coûts de la formation continue pris en charge selon l'article 24 al. 2 ;

d) le temps de redevance selon l'article 30 ;

e) l'obligation de remboursement selon l'article 26.

Art. 29 Procédure

[1] Le ou la chef-fe de service concerné-e soumet à l'autorité d'engagement un dossier de demande de prise en charge des coûts de la formation continue, comprenant notamment le projet de convention et le préavis de

l'organisme de formation, sous réserve des compétences des entités de gestion. La convention est signée par l'autorité d'engagement.

2 Le collaborateur ou la collaboratrice signe la convention. A défaut, la participation de l'Etat au financement de la formation continue est refusée.

3 Une copie de la convention est remise à l'organisme de formation et au centre de gestion de la paie pour suite à donner.

4 Le SPO édicte des directives concernant les conventions de formation et fournit les modèles y relatifs.

Art. 30 Temps de redevance

1 Le temps de redevance est la période pendant laquelle le collaborateur ou la collaboratrice s'engage, dans le cadre de la convention de formation, à poursuivre son activité professionnelle au sein de l'Etat dès la fin de sa formation continue. Le temps de redevance se situe entre un et cinq ans au plus, en fonction du coût et de l'étendue de la participation de l'Etat aux coûts de la formation continue.

2 Le temps de redevance est fixé en fonction du montant à rembourser, selon l'échelle suivante :

a) de 500 à 3000 francs	1 an
b) de 3001 à 7000 francs	2 ans
c) de 7001 à 10 500 francs	3 ans
d) de 10 501 à 14 000 francs	4 ans
e) dès 14 001 francs	5 ans

3 Dans le cadre fixé à l'alinéa 2, le montant à rembourser est régulièrement dégressif en fonction du nombre de mois d'activité accomplis depuis la fin de la formation continue. En cas de modification du taux d'activité à l'issue de la formation, le montant à rembourser est adapté proportionnellement.

3. Budget

Art. 31

1 Le budget relatif à la formation continue dispensée par l'intermédiaire de l'organisme de formation est centralisé au SPO. Toutefois, en fonction du développement des programmes de formation continue prévus à l'article 8 al. 2 let. b et c, ce budget, sur le préavis de l'organisme de formation, pourra être inscrit au sein des unités administratives respectives.

2 Lorsque le budget inscrit au sein des unités administratives ne suffit pas à couvrir les coûts de la formation continue sur mesure pour laquelle les

prestations de l'organisme de formation ont été sollicitées, le budget centralisé au SPO peut servir à financer tout ou partie de ces formations dans la mesure du disponible.

3 Les budgets relatifs à la formation continue effectuée sans l'intermédiaire de l'organisme de formation ou selon un programme spécifique sont inscrits dans les unités administratives respectives concernées et communiqués à l'organisme de formation.

4 Dans le cadre de la procédure budgétaire, l'organisme de formation peut être requis par la Direction des finances pour donner son préavis, procéder à des contrôles et effectuer la consolidation globale du budget de la formation continue du personnel de l'Etat.

CHAPITRE VIII

Dispositions finales

Art. 32 Modifications et abrogations

1 Le règlement du 17 décembre 2002 du personnel de l'Etat (RPers) est modifié comme il suit :

...

2 Les articles 135 à 142 du règlement du 10 juillet 1985 du personnel de l'Etat, figurant en annexe au règlement actuellement en vigueur, sont abrogés.

Art. 33 Entrée en vigueur

La présente ordonnance entre en vigueur le 1er janvier 2013.