

Rapport « Politique RH »
Etape 1 du projet
Groupe de réflexion

Février 2018



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Direction des finances DFIN
Finanzdirektion FIND

Résumé du rapport adopté par le Conseil d'Etat en date du 27 février 2018

Pour tous renseignements : Claude Bertelletto Küng, Cheffe de projet, 026 305 31 04, claude.bertelletto@fr.ch

Résumé

Le groupe de réflexion (ci-après GR) nommé par le Conseil d'Etat le 29 août 2017 propose dans ce rapport une analyse sur les enjeux de l'établissement d'une politique du personnel à l'Etat de Fribourg et propose ses recommandations concernant le cadre (concept, périodicité, champ d'application etc.) et l'organisation (planification, organigramme, budget, etc.) du projet et de la mise en œuvre de la « Politique du personnel ». En adoptant ce rapport, le Conseil d'Etat lancera la 2^{ème} phase du projet soit la réalisation d'une « Politique du personnel » pour l'Etat de Fribourg.

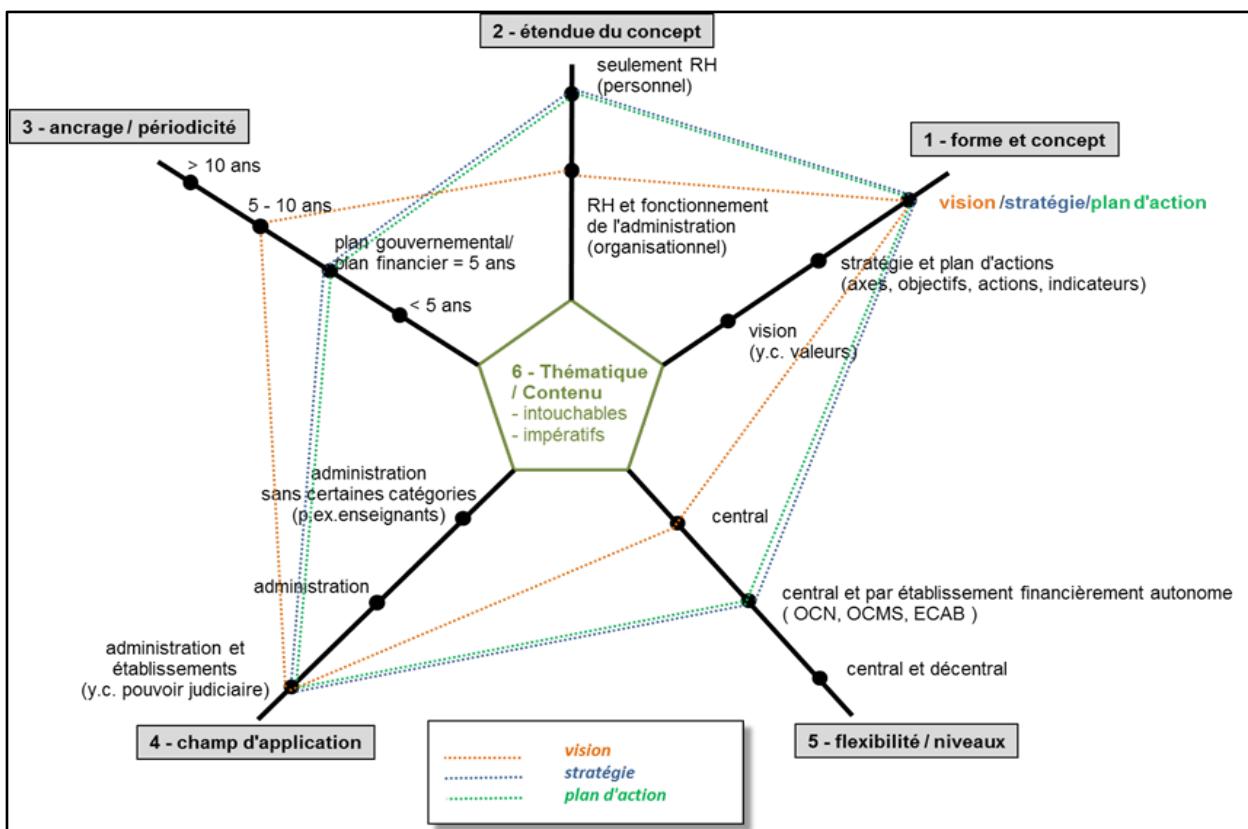
La mise en place d'une « Politique du personnel » à l'Etat de Fribourg a, notamment, les atouts suivants :

- > Le projet est largement attendu par le personnel et les partenaires sociaux et aussi sur le front politique, différentes voix se font entendre pour demander une réflexion plus en profondeur sur la « Politique du personnel ». En outre, le plan gouvernemental prévoit la révision de la Loi sur le personnel, les deux projets seront menés parallèlement.
- > L'Etat de Fribourg à l'occasion de se positionner favorablement en tant qu'employeur attractif et compétitif sur le marché du travail pour disposer ainsi d'un personnel hautement compétent, motivé et engagé.
- > La « Politique du personnel » a l'ambition de renforcer l'intégration et la cohésion du personnel de l'Etat de Fribourg et de valoriser le travail de ses collaborateurs et collaboratrices. Le projet entend placer l'humain au centre des réflexions, notamment en optant pour une démarche participative et ascendante tout au long du projet.

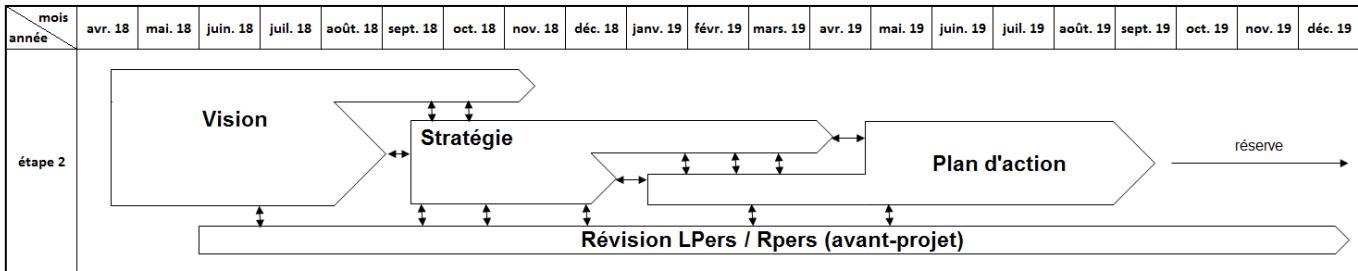
Pour avoir plus de précisions sur les enjeux majeurs du projet, consulter les chapitres 1 et 6.

Cadre de la « Politique du personnel »

Le diagramme suivant indique les options retenues concernant la structure de la « Politique du personnel ». Pour avoir le détail des recommandations du GR voir le chapitre 9.



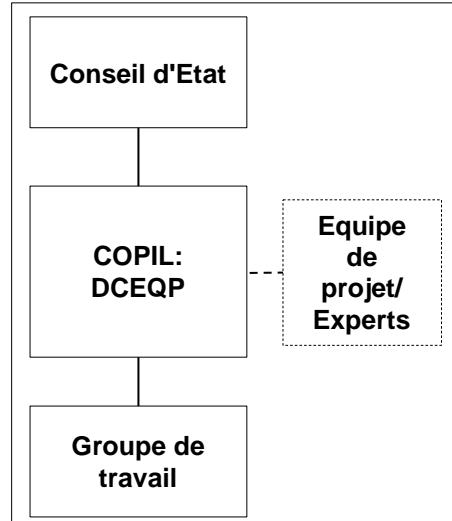
Planification du projet



Le projet d'élaboration de la « Politique du personnel » est planifié sur 21 mois et se fera en parallèle des travaux de révision de la LPers/RPers. Pour avoir plus de précisions sur les différentes étapes du projet et le détail des processus qui seront suivis voir le chapitre 10.4.

Organigramme et fonctions

- > **Conseil d'Etat :** porter et adopter le projet et/ou les étapes clés (jalons), sous réserve des compétences du pouvoir législatif en matière de révision LPers.
- > **DCEQP :** 3 Conseillers d'Etat désignés (sans la présence des partenaires sociaux),
 - endosser le rôle de Comité de Pilotage (COPIL) ;
 - valider provisoirement les étapes jalons du projet ;
 - décider si celles-ci doivent être soumises au CE.
- > **Groupe de travail¹:**
GR impliqué depuis le début des travaux, élargi à 14 membres avec l'adjonction des partenaires sociaux formellement reconnus par l'Etat (ACSM, AFM, FEDE et SSP) qui désignent chacun une personne collaborateur ou collaboratrice de l'Etat et le nouveau ou la nouvelle chef-fe du SPO prochainement engagé-e. Les deux représentants du Conseil d'Etat impliqués dans le GR durant la première étape du projet sont désormais actifs dans le COPIL (DCEQP). Il en va de même du Trésorier qui pourra être appelé à contribuer au projet en qualité d'expert.
 - élaborer la « Politique du personnel ».
- > **Equipe de projet :**
 - gérer la coordination interne et externe du projet ;
 - préparer les séances de travail, les documents nécessaires ;
 - élaborer les synthèses et rapports/présentations qui en découlent.
- > **Experts internes et externes à l'Etat :** Interventions ponctuelles selon le domaine d'expertise. Notamment, M. le Prof. Yves Emery de l'IDHEAP.



Ces acteurs-clés sont le noyau dur du projet. L'organigramme détaillé figure dans le chapitre 10.2. D'autres acteurs (par exemple : les collaborateurs et collaboratrices de l'Etat, les cadres et les partenaires sociaux) seront mobilisés lors d'étapes spécifiques, notamment dans le cadre de « laboratoires d'idées » et d'actions d'ouverture envers le personnel.

¹ Un arrêté de nomination du GT sera soumis au CE ultérieurement.