



Politique RH

« A l'écoute, dynamique et tournée vers l'avenir »

Information du 28 avril 2021



Pour une politique du personnel moderne et compétitive



Chères collaboratrices, chers collaborateurs,

Dans le cadre de la mise en œuvre de sa nouvelle Politique du personnel, le Conseil d'Etat (CE) a récemment adopté le projet de révision partielle de la Loi sur le personnel de l'Etat (LPers).

Les nouveautés proposées visent à instaurer un changement de culture grâce à une politique du personnel moderne et compétitive. A l'occasion d'une conférence de presse organisée ce matin, la Délégation du Conseil d'Etat pour les questions de personnel va présenter ces nouveautés aux médias.

Les nouveautés proposées dans la révision LPers

Afin d'implémenter les mesures de la nouvelle Politique RH (régulièrement expliquées depuis un an par le biais de cette « newsletter »), une révision de la LPers s'avère nécessaire. Dans l'objectif de la moderniser, le Conseil d'Etat a adopté plusieurs modifications et nouveautés :

- **6 mois de période probatoire** au lieu de 12 mois. Période à la fin de laquelle les collaborateurs et collaboratrices sont reconnus de facto comme agent-e-s du service public. La lettre de reconnaissance officielle est supprimée.
- **16 semaines de congé maternité** à toute collaboratrice indépendamment de la nature et de la durée du contrat d'engagement.
- **15 jours de congé paternité** au lieu de 5 jours.
- **12 semaines de congé pour adoption** accordées aussi bien aux collaboratrices qu'aux collaborateurs de l'Etat.

- **1 nouveau congé pour proches aidants** : il permet à un collaborateur ou une collaboratrice de s'absenter pour un maximum de trois jours par cas afin de soigner un membre de sa famille (y compris hors du ménage).
- **1 nouveau congé pour enfant gravement malade** : il permet à un parent travaillant à l'Etat d'interrompre son activité professionnelle jusqu'à 14 semaines sans perte d'emploi ou de salaire. De plus, en cas de congé pour maladie d'enfant, la nécessité de présenter un certificat médical est supprimée.
- **Prime individuelle ou de groupe** : possibilité d'octroyer une prime individuelle ou de groupe pour des prestations exceptionnelles ; les modalités seront à définir dans une ordonnance. La notion de pénibilité sera prise en compte ; les principes et les critères seront également définis dans une ordonnance séparée.
- **Indemnités de situation acquise** pour le personnel âgé de 55 et plus contraint de changer de fonction en raison d'une réorganisation.
- **Protection des lanceurs d'alerte** : la LPers leur assure une meilleure protection et adapte la réglementation relative à la protection des données des collaborateurs et collaboratrices.
- **Licenciement** : une enquête menée auprès des Directions et des établissements a démontré le besoin d'alléger cette procédure tout en préservant les droits des collaborateurs et collaboratrices selon les principes du Code de procédure et de juridiction administrative (CPJA).
A cet effet, la nouvelle Politique RH visera à améliorer le recrutement et à renforcer l'encadrement ainsi que le suivi des collaborateurs et collaboratrices afin d'éviter les licenciements.
- **Contribution de soutien facultative aux partenaires sociaux** : la LPers prévoit de la redistribuer proportionnellement au nombre de membres.

Réviser la LPers pour s'adapter au monde du travail

Le Conseil d'Etat a transmis ce projet de révision au Grand Conseil qui débattrà prochainement sur les changements proposés. Comme vous l'avez compris, il en va de l'attractivité de l'Etat-employeur et des conditions cadres qu'il pourra offrir à l'avenir à ses collaborateurs et ses collaboratrices, dans le but notamment de leur permettre de mieux concilier vie professionnelle et vie privée. A cet égard, vous avez la possibilité de lire l'ensemble des documents présentés aux médias sur www.fr.ch.



Historique des principales étapes de la révision



2016 : le CE a mandaté le Service du personnel et d'organisation (SPO) pour consulter les Directions et les établissements au sujet de l'opportunité d'une telle révision : ceux-ci se sont exprimés en faveur de certaines adaptations.

2017 : le CE a répondu à la motion des députés Nicolas Kolly et Romain Collaud demandant la modification totale de la LPers. Au final, le CE a accepté d'entrer en matière pour une révision partielle, une décision que le Grand Conseil a approuvée le 13 septembre 2017.

Début 2019 : un comité de pilotage ainsi qu'un groupe de travail interdirectionnel ont été nommés afin de délimiter le périmètre de la révision et d'établir la liste des dispositions légales. Une enquête a également été menée auprès des cantons et de la Confédération afin de connaître les conditions de travail offertes au personnel dans les autres administrations. Les associations de personnel ont été consultées et leurs propositions soumises au groupe de travail.

En vous remerciant de votre engagement au service de la population fribourgeoise, je vous adresse mes meilleures salutations.



Georges Godel

Président de la Délégation du Conseil d'Etat pour les questions du personnel (DCEQP)

ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG



Für eine moderne und wettbewerbsfähige Personalpolitik



Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Der Staatsrat (SR) hat im Rahmen der Umsetzung seiner neuen Personalpolitik vor kurzem den Teilrevisionsentwurf des Gesetzes über das Staatspersonal (StPG) verabschiedet.

Die Neuerungsvorschläge im Sinne einer modernen und wettbewerbsfähigen Personalpolitik sind auf einen Kulturwandel ausgerichtet. Die Delegation des Staatsrats für Personalfragen wird diese Neuerungen heute Vormittag an einer Medienkonferenz vorstellen.

Neuerungsvorschläge der StPG-Revision

Für die Umsetzung der Massnahmen der neuen HR-Politik, über die wir Sie seit letztem Jahr regelmässig in diesem Newsletter informieren, braucht es eine Revision des StPG. Der Staatsrat hat mehrere Änderungen und Neuerungen zu seiner Modernisierung beschlossen:

- **Probezeit von 6 Monaten** statt 12 Monaten. Am Ende der Probezeit sind die Angestellten faktisch als Mitarbeiter/innen des öffentlichen Dienstes anerkannt. Auf das offizielle Anerkennungsschreiben wird verzichtet.
- **Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen** für alle Mitarbeiterinnen, unabhängig von Art und Dauer des Anstellungsvertrags.
- **Vaterschaftsurlaub von 15 Tagen** statt 5 Tagen.
- **Adoptionsurlaub von 12 Wochen**, der neu sowohl den Mitarbeiterinnen als auch den Mitarbeitern des Staates gewährt wird.
- **Neuer Urlaub für pflegende Angehörige:** Damit kann eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter maximal drei Tage pro Fall frei nehmen, um ein Familienmitglied (auch ausserhalb des eigenen Haushalts) zu pflegen.
- **Neuer Urlaub für ein schwer krankes oder verunfalltes Kind:** Damit kann ein beim Staat angestellter Elternteil seine Berufstätigkeit bis zu 14 Wochen unterbrechen, ohne Lohn einbusse und ohne die Stelle zu verlieren.

Bei Urlaub wegen Krankheit eines Kindes muss zudem kein Arztzeugnis mehr vorgelegt werden.

- **Einzel- oder Gruppenprämie:** Für aussergewöhnliche Leistungen kann eine Einzel- oder Gruppenprämie gewährt werden, wobei die Modalitäten in einer Verordnung geregelt werden sollen.
Der Begriff der Beschwerlichkeit der Arbeit wird aufgenommen, und die entsprechenden Grundsätze und Kriterien werden ebenfalls in einer separaten Verordnung definiert werden.
- **Besitzstandentschädigungen** für über 55-jährige Angestellte, die nach einer Reorganisation ihre Stelle wechseln müssen.
- **Whistleblowerschutz:** Das StPG mietet besseren Schutz, und die Regelung bezüglich des Schutzes der Daten der Mitarbeitenden wird angepasst.
- **Kündigung:** Eine Umfrage bei den Direktionen und Anstalten hatte ergeben, dass das Kündigungsverfahren unter Wahrung der Rechte der Mitarbeitenden nach den Grundsätzen des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (VRG) vereinfacht werden sollte.
Diesbezüglich wird die neue Personalpolitik darauf abzielen, die Rekrutierung zu verbessern und die Betreuung und Begleitung der Mitarbeitenden zu verstärken, um Entlassungen möglichst zu vermeiden.
- **Freiwilliger Unterstützungsbeitrag an die Sozialpartner:** Das StPG sieht die Aufteilung nach Massgabe der Mitgliederzahl vor.

Revision des StPG zur Anpassung an die Arbeitswelt

Der Staatsrat hat den Revisionsentwurf an den Grossen Rat überwiesen, der demnächst über die Änderungsvorschläge befinden wird. Wie Sie sehen, geht es bei dieser Revision im Kern um den Staat als attraktiven Arbeitgeber und um die Rahmenbedingungen, die er seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bieten kann, namentlich etwa im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Dazu stehen Ihnen alle Dokumente zuhanden der Medien unter www.fr.ch/de zur Verfügung.



Wichtigste Etappen auf dem Weg zur Revision



2016: Der Staatsrat beauftragt das Amt für Personal und Organisation (POA), die Stellungnahme der Direktionen und Anstalten zu Sinn und Zweck einer solchen Gesetzesrevision einzuholen, wobei diese sich für gewisse Anpassungen aussprechen.

2017: Der Staatsrat beantwortet der Staatsrat die Motion der Grossräte Nicolas Kolly und Romain Collaud, die eine Totalrevision des StPG fordern. Er beschliesst letztlich, auf eine Teilrevision einzutreten, ein Entscheid, den der Grosse Rat am 13. September 2017 gutheisst.

Anfang 2019: Im Januar 2019 wurden dann ein Lenkungsausschuss sowie eine direktionsübergreifende Arbeitsgruppe eingesetzt, um den Revisionsumfang abzustecken und die gesetzlichen Bestimmungen aufzulisten. Weiter wird auch eine Umfrage bei Bund und Kantonen durchgeführt, die Aufschluss geben soll über die Arbeitsbedingungen des Personals in anderen Verwaltungen. Auch werden die Personalverbände konsultiert und ihre Vorschläge der Arbeitsgruppe unterbreitet.

Ich danke Ihnen für Ihr Engagement für die Freiburger Bevölkerung und grüsse Sie bestens.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'G. Godel'.

Georges Godel

Präsident der Delegation des Staatsrates für Personalfragen

ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

