

Révision partielle de la LPers : quels changements ?

Chères collaboratrices, chers collaborateurs,

Durant la session du mois de juin, le Grand Conseil a adopté la révision partielle de la loi sur le personnel proposée par le Conseil d'Etat. En acceptant le projet, le Grand Conseil a souhaité moderniser la LPers. Plus que jamais en effet, l'Etat se doit de rester un employeur attractif afin d'assurer l'engagement et la fidélisation de son personnel. Cette révision permet d'adapter la législation aux changements du monde du travail et d'offrir d'excellentes conditions aux collaboratrices et collaborateurs.

Les principales nouveautés adoptées sont les suivantes :

- **Période probatoire** : la période probatoire passe de 12 à 6 mois, une période à la fin de laquelle les collaborateurs et collaboratrices sont reconnus de facto comme agent-e-s du service public. La reconnaissance officielle formalisée sous forme de lettre est supprimée.
- **Congé maternité** : un congé maternité de seize semaines est octroyé à toute collaboratrice indépendamment de la nature et de la durée du contrat d'engagement.
- **Congé paternité** : le congé paternité passe de 5 à 15 jours. Il pourra être pris dans un délai de six mois après la naissance de l'enfant, avec un versement à 100% du salaire.
- **Congé pour adoption** : une durée de 12 semaines est dorénavant accordée aussi bien aux collaboratrices qu'aux collaborateurs de l'Etat en cas de congé pour adoption. Si les deux parents sont au service de l'Etat de Fribourg, seul un des deux bénéficiera du congé de douze semaines. Le second parent bénéficiera de quinze jours de congé. Il appartiendra aux parents de décider de la répartition de ces congés.
- **Licenciement injustifié** : lorsque les motifs de licenciement se révèlent injustifiés, le collaborateur ou la collaboratrice pourra, comme actuellement, être maintenu-e dans sa fonction, ou, s'il y a eu cessation de fait des rapports de service et qu'une réintégration n'est plus possible, se voir attribuer une indemnité dont le montant maximal a été augmenté à dix-huit mois de traitement.
- **Indemnité de situation acquise** : prévue pour les collaborateurs et collaboratrices âgés de 55 et plus contraints de changer de fonction en raison d'une réorganisation, cette mesure permet aux personnes concernées de toucher une indemnité correspondant à la différence entre l'ancien et le nouveau traitement jusqu'à la fin de leurs rapports de service.
- **Incapacité de travail durable** : afin de permettre une modification future de l'ordonnance sur la garantie de la rémunération, une flexibilisation de l'article relatif à l'incapacité de travail durable dans la LPers s'est avérée nécessaire.
- **Lanceurs d'alerte** : la nouvelle LPers permet une protection accrue des lanceurs d'alerte. Le collaborateur ou la collaboratrice qui aura, de bonne foi, signalé ou attesté un fait punissable ou

Primes : la nouvelle LPers offre la possibilité d'octroyer une prime individuelle ou de groupe pour des prestations exceptionnelles. Les modalités seront à définir dans une ordonnance séparée.

Pénibilité : la notion de pénibilité du travail sera prise en compte. Les principes et les critères seront définis dans une ordonnance séparée.

Procédure de licenciement : l'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). Avec la nouvelle loi, l'évaluation du collaborateur ou de la collaboratrice n'est plus une étape nécessaire et le licenciement est précédé d'une lettre d'avertissement écrite et motivée. Si cette lettre d'avertissement n'est pas sujette à recours, le collaborateur ou la collaboratrice peut toutefois présenter par écrit, à l'autorité d'engagement, une demande de réexamen motivée. L'autorité d'engagement se détermine de manière définitive sur la demande de réexamen. La détermination sur ce réexamen ne peut pas faire l'objet d'un recours.

préjudiciables aux intérêts de l'Etat ne devra subir aucun désavantage sur le plan professionnel.

Droits d'auteur : les droits d'auteur des collaborateurs et collaboratrices sont transférés automatiquement à l'Etat-employeur pour toutes les œuvres réalisées dans le cadre du contrat de travail. Des accords peuvent être conclus dans des situations particulières.

Protection des données : la loi révisée est adaptée par rapport à la loi fédérale sur la protection des données. Elle pose les conditions cadres et les limites dans lesquelles l'Etat-employeur est habilité à disposer des données personnelles des collaborateurs et des collaboratrices.

Partenaires sociaux : les propositions de modifications du Conseil d'Etat relatives à la dénomination des partenaires reconnus dans la LPers et la redistribution du montant de la contribution de soutien n'ont pas été retenues par le Grand Conseil qui leur a préféré le statu quo des actuelles dispositions.

Suite à cette adoption, le RPers devra également être adapté : certains congés seront notamment modifiés ou nouvellement octroyés (congés pour proches-aidant-e-s, congés pour enfants gravement malades), l'indemnité de remplacement sera également revue et certaines modalités de principes figurant nouvellement dans la LPers ajoutées (ex : indemnité de situation acquise).

Grâce à la révision de la LPers, qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2022 (sous réserve de recours ou de référendum), nous disposons désormais d'un cadre légal moderne qui nous permettra d'implémenter la nouvelle Politique RH de l'Etat. Celle-ci a notamment pour but de mieux vous accompagner tout au long de votre carrière professionnelle et de rendre possible une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Il s'agit là d'un processus de co-construction auquel vous êtes invités à prendre part activement. Ensemble, nous serons en mesure d'instaurer une nouvelle culture d'entreprise qui s'inscrit dans l'air du temps et qui permettra à l'Etat d'évoluer de manière positive et efficiente à tous points de vue.

Je vous remercie de votre intérêt et de votre engagement pour ce beau projet d'avenir !

Georges Godel

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



ETAT DE FRIBOURG

STAAT FREIBURG



Teilrevision des StPG : welche Änderungen ?

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

In der Juni-Session hat der Grosse Rat die vom Staatsrat vorgeschlagene Teilrevision des Personalgesetzes (StPG) verabschiedet. Mit der Annahme des Projekts wollte der Grosse Rat das StPG modernisieren. Der Staat muss mehr denn je ein attraktiver Arbeitgeber sein und bleiben, um das Engagement und die Bindung seiner Mitarbeitenden sicherzustellen. Diese Revision ermöglicht es, die Gesetzgebung an die Veränderungen in der Arbeitswelt anzupassen und den Mitarbeitenden ausgezeichnete Arbeitsbedingungen zu bieten.

Die wichtigsten verabschiedeten Anpassungen sind:

- Probezeit:** Die Probezeit wird von gegenwärtig 1 Jahr auf 6 Monate verkürzt. Nach Ablauf dieser Frist werden die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter faktisch als Angestellte des öffentlichen Dienstes anerkannt. Die in Form eines Schreibens formalisierte amtliche Anerkennung wird abgeschafft.
- Mutterschaftsurlaub:** Allen Mitarbeiterinnen – unabhängig von Art und Dauer des Anstellungsvertrags – wird ein Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen gewährt.
- Vaterschaftsurlaub:** Der Vaterschaftsurlaub wird von 5 auf 15 Tage verlängert. Es kann innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt eines Kindes bei Zahlung von 100 % des Lohnes in Anspruch genommen werden.
- Adoptionsurlaub:** Allen Staatsangestellten unabhängig von ihrem Geschlecht wird künftig im Falle einer Adoption ein Urlaub von 12 Wochen gewährt. Arbeiten beide Elternteile beim Staat Freiburg, so kann nur einer der beiden Elternteile die 12 Wochen Urlaub beziehen. Neu kann aber der zweite Elternteil 15 Urlaubstage beziehen.
- Ungerechtfertigte Kündigung:** Erweisen sich die Kündigungsgründe als ungerechtfertigt, so wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wie bisher in seine jeweilige Funktion aufgenommen. Bei tatsächlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder wenn eine Wiedereingliederung nicht mehr möglich ist, hat sie oder er Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe von maximal 18 Monatslöhnen.
- Besitzstandsentschädigung:** Diese Massnahme betrifft Mitarbeitende ab 55 Jahren, die aufgrund einer Reorganisation gezwungen sind, ihre Funktion zu wechseln, und ermöglicht den betroffenen Personen eine Entschädigung, die der Differenz zwischen dem alten und dem neuen Lohn entspricht.
- Dauernde Arbeitsunfähigkeit:** Um eine künftige Änderung der Verordnung über die Lohngarantie bei Krankheit und Unfall zu ermöglichen, ist eine Flexibilisierung des geltenden Artikels erforderlich, der sehr restriktiv formuliert ist.
- Whistleblower:** Das neue StPG bietet einen erhöhten Schutz für Whistleblower. Der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter, die/der nach Treu und Glauben eine strafbare oder den Staatsinteressen zuwiderlaufende

Über die Verteilung dieser Urlaubstage entscheiden die Eltern.

Prämien: Das StPG bietet die Möglichkeit, für aussergewöhnliche Leistungen eine individuelle oder Gruppenprämie zu gewähren. Die Modalitäten werden in einer separaten Verordnung festgelegt.

Beschwerlichkeit der Arbeit: Der Begriff der Beschwerlichkeit der Arbeit wird ins StPG aufgenommen. Die Grundsätze und Kriterien werden in einer separaten Verordnung geregelt werden.

Kündigungsverfahren: Eine bei den Direktionen und Anstalten durchgeführte Umfrage hat die Notwendigkeit aufgezeigt, dieses Verfahren zu straffen und gleichzeitig die Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäss dem Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege (VRG) zu wahren. Mit dem neuen StPG ist die Beurteilung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters kein notwendiger Schritt mehr. Der Kündigung geht neu ein schriftliches, begründetes Mahnschreiben voraus. Dieses Mahnschreiben kann nicht mit Beschwerde angefochten werden. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann jedoch schriftlich ein begründetes Wiedererwägungsgesuch bei der Anstellungsbehörde stellen. Über ein Wiedererwägungsgesuch entscheidet die Anstellungsbehörde abschliessend (keine Beschwerdemöglichkeit).

Handlung anzeigt oder bezeugt, darf kein beruflicher Nachteil entstehen.

Urheberrecht: Die Urheberrechte der Mitarbeitenden gehen für alle im Rahmen des Arbeitsvertrags hergestellten Werke automatisch auf den Arbeitgeber Staat über. In besonderen Situationen können Vereinbarungen getroffen werden.

Datenschutz: Das revidierte Gesetz wird an das Bundesgesetz über den Datenschutz angepasst. Es legt die Rahmenbedingungen und Grenzen fest, innerhalb derer der Arbeitgeber Staat über die personenbezogenen Daten der Mitarbeitenden verfügen darf.

Sozialpartner: Die Vorschläge des Staatsrats zur Änderung der namentlichen Aufführung der anerkannten Sozialpartner und zur Aufteilung des Unterstützungsbeitrags wurden vom Grosse Rat nicht angenommen. Der Grosse Rat hat den Status quo einer neuen Regelung vorgezogen.

Nach der Verabschiedung der Gesetzesrevision muss die StPR angepasst werden: insbesondere werden bestimmte Urlaube geändert oder neu gewährt (Urlaub für pflegende Angehörige, Urlaub für schwerkranke Kinder) und zudem wird die Stellvertreterentschädigung überprüft.

Dank der Revision des StPG, die am 1. Januar 2022 (unter Vorbehalt einer Beschwerde oder eines Referendums) in Kraft treten wird, verfügen wir nun über einen modernen gesetzlichen Rahmen, der es uns ermöglicht, die neue Personalpolitik des Staates Freiburg umzusetzen. Diese Reformen dienen vor allem dazu, Sie als Mitarbeitende des Staates während Ihres gesamten beruflichen Werdegangs noch besser zu unterstützen und eine möglichst gute Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben zu ermöglichen. Hierbei handelt es sich um einen Ko-Konstruktionsprozess, an dem Sie zur aktiven Mitarbeit eingeladen sind. Gemeinsam werden wir eine neue, zeitgemässe Unternehmenskultur etablieren können, die es dem Staat ermöglicht, sich in jeder Hinsicht positiv und effizient weiter zu entwickeln.

Vielen Dank für Ihr Interesse und Ihr Engagement für dieses faszinierende Zukunftsprojekt!



Georges Godel

Präsident der Delegation des Staatsrates für Personalfragen

ETAT DE FRIBOURG

STAAT FREIBURG

