

**Participation au financement d'un plan social pour le personnel de la Croix-Rouge concerné par la reprise du mandat de prise en charge des demandeurs d'asile par la société ORS**

---

**Dépôt**

Les signataires du mandat déposé le 12 septembre 2007 (*BGC* p. 1332) demandent au Conseil d'Etat de participer au financement d'un plan social, élaboré par la Croix-Rouge fribourgeoise, pour les collaborateurs qui ne pourront pas être repris par la société ORS aux conditions dont ils bénéficient actuellement auprès de la Croix-Rouge fribourgeoise.

**Développement**

Dans sa décision du 3 juillet 2007, le Conseil d'Etat a confié à ORS Service AG (Organisation für Regie und Spezialaufträge), à Zürich, le concept cantonal de prise en charge des demandeurs d'asile. Il annonce que « le concept d'ORS prévoit également de reprendre et de continuer à employer des collaboratrices et collaborateurs intéressés et qualifiés. Le personnel de la « division asile » de la Croix-Rouge fribourgeoise pourra ainsi faire acte de candidature ». Le Conseil d'Etat ne fait toutefois aucune mention des conditions sociales dont bénéficieront les personnes actuellement employées par la Croix-Rouge qui ne pourront retrouver les mêmes fonctions et conditions de travail ou perdront leur emploi.

Or, le personnel de la Croix-Rouge touché par la reprise du mandat de prise en charge des demandeurs d'asile par la société ORS est composé pour l'essentiel par des personnes âgées de plus de 40 ans, voire plus de 50 ans. Il y a donc fort à craindre qu'une partie importante du personnel ne retrouve pas d'emploi auprès d'ORS ou n'en retrouve qu'à des conditions et des fonctions moindres que celles dont il bénéficie actuellement.

Le Grand Conseil a accepté, en date du 12 septembre 2007, l'urgence pour le traitement de ce mandat. Le délai de réponse du Conseil d'Etat a par conséquent été porté à deux mois au lieu de cinq.

**Réponse du Conseil d'Etat**

**I. Historique**

Le Conseil d'Etat tient à rappeler que de nombreuses informations concernant l'attribution du « mandat asile 2008 » ont déjà été données dans le cadre des réponses aux questions des députés Louis Duc (QA 3062.07) et Marie-Thérèse Weber-Gobet (QA 3063.07), notamment aussi concernant l'obligation légale d'appliquer la législation sur les marchés publics.

Suite à la décision du Conseil d'Etat du 3 juillet 2007 d'adjuger globalement le mandat "Asile 2008" à la société ORS Service AG, la Croix-Rouge fribourgeoise, d'une part, et le Syndicat des

services publics Région Fribourg (ci-après le Syndicat), d'autre part, se sont adressés au Conseil d'Etat afin de demander à l'Etat le financement d'un plan social pour le personnel de la Division requérants d'asile de la Croix-Rouge fribourgeoise licencié au 31 décembre 2007. Plusieurs courriers ont été échangés entre le Conseil d'Etat, respectivement la Direction de la santé et des affaires sociales, et la Croix-Rouge fribourgeoise d'une part, et le Syndicat d'autre part.

Une délégation du Conseil d'Etat a rencontré le Syndicat et une délégation du personnel de la Croix-Rouge le 24 septembre 2007 au sujet de sa demande de plan social. Le Conseil d'Etat a été informé des discussions tenues lors de cette rencontre et a pris connaissance du projet de plan social remis à cette occasion par le Syndicat lors de sa séance suivante. Par lettre du 2 octobre 2007 au Syndicat, le Conseil d'Etat a notamment rappelé que l'Etat n'est pas l'employeur du personnel de la Croix-Rouge fribourgeoise et a invité le Syndicat à mener les négociations relatives au plan social avec l'employeur, à savoir la Croix-Rouge fribourgeoise. Le Conseil d'Etat a par ailleurs réitéré sa demande, à savoir celle que l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices de la division requérants d'asile de la Croix-Rouge fribourgeoise postule auprès de la société ORS. Par courrier du même jour à la Croix-Rouge fribourgeoise, le Conseil d'Etat a informé cette dernière qu'il avait chargé la Direction de la santé et des affaires sociales (DSAS) de mener les discussions avec la Croix-Rouge fribourgeoise concernant une éventuelle participation de l'Etat au financement d'un plan social. Le Conseil d'Etat a cependant fixé le cadre dans lequel ces discussions devaient avoir lieu. Il a ainsi décidé qu'une participation financière de l'Etat à un plan social ne pouvait être envisagée que dans les limites de la législation sur le personnel de l'Etat, en faveur des personnes qui ont manifesté une réelle volonté de reprendre un emploi au sein de la société ORS et qui ont ainsi fait acte de candidature auprès de cette organisation. Il a dès lors invité la Croix-Rouge fribourgeoise à se décider sur le principe d'un plan social discuté avec le Syndicat et le personnel et à transmettre un projet à la DSAS.

Par courrier du 12 octobre 2007 à la DSAS, la Croix-Rouge fribourgeoise a présenté un projet de plan social élaboré par le Comité de direction de la Croix-Rouge fribourgeoise, en accord avec la délégation du personnel de la division requérants d'asile et le Syndicat. Ce projet comprend les cinq points suivants.

1. Retraite anticipée pour le personnel âgé de 57 ans et plus (art. 38 RPers);
2. Indemnités de suppression de poste (art. 34 RPers);
3. Engagement facilité au sein de l'Etat;
4. Non-licenciement en cas d'emploi à ORS;
5. Pas de pénalité en cas de non-postulation à ORS.

## II . Position du Conseil d'Etat

Le Conseil d'Etat est sensible à la situation du personnel de la Croix-Rouge fribourgeoise et comprend ses préoccupations. Dans ce sens, des démarches ont été entreprises afin de trouver des solutions à long terme pour le personnel. A plusieurs reprises, une délégation du Conseil d'Etat a rencontré une délégation du Comité directeur de la Croix-Rouge fribourgeoise, des représentants du personnel de la Division requérants d'asile et le Syndicat. Le Conseil d'Etat a été informé des discussions tenues lors de ces rencontres. Il se détermine de la manière suivante :

Le Conseil d'Etat rappelle qu'il a déjà donné une suite favorable à certaines mesures visant notamment à replacer le personnel licencié de la Croix-Rouge fribourgeoise au sein de l'Etat, cela en conformité avec la Convention du 11 janvier 1993 et comme annoncé par le représentant du Service du personnel et d'organisation (SPO) au personnel de la Croix-Rouge fribourgeoise lors de la séance d'information organisée le 23 août 2007 à Grangeneuve. Le Conseil d'Etat s'est engagé également pour la mise en place de mesures de soutien au

personnel avec la collaboration du Service public de l'emploi (SPE). Le Conseil d'Etat dans son courrier du 2 octobre 2007, respectivement la DSAS à réitérées reprises, et le SPE lors de la réunion du 23 août 2007 à Grangeneuve, ont invité la Direction de la Croix-Rouge fribourgeoise à prendre contact avec le SPE afin de concrétiser les modalités de collaboration. En date du 22 octobre 2007, la Direction de la Croix-Rouge fribourgeoise a donné suite aux propositions du SPE. Ainsi au cours de la même semaine, des conseillers en personnel d'un Office régional de placement (ORP) ont rencontré les personnes de la Croix-Rouge qui l'ont souhaité. Dans le cadre de cette collaboration, le suivi personnalisé se fait durant les heures de travail, dans les locaux de la Croix-Rouge fribourgeoise. Le suivi personnalisé consiste dans l'aide à la recherche d'emploi, l'aide à la préparation d'un CV, l'élaboration d'un bilan professionnel, l'organisation de cours ad hoc pour valoriser les connaissances (le savoir), les compétences (le savoir-faire) ou les qualités personnelles (le savoir-être).

Le Syndicat a fait plusieurs fois référence à des plans sociaux mis en place par des sociétés privées lors de ces dernières années. Le Conseil d'Etat tient à préciser que, dans ces cas particuliers, les employés n'avaient pas la possibilité de déposer une offre d'emploi auprès d'une société reprenant les mêmes activités. La société ORS lors de sa soumission s'est engagée à assumer le mandat, également avec des collaboratrices et collaborateurs intéressés et expérimentés de la Croix-Rouge moyennant des nouveaux contrats d'engagement. Une comparaison de ces deux situations est donc inadéquate.

La société ORS a ainsi donné la priorité aux personnes de la Croix-Rouge fribourgeoise pour déposer leur candidature d'une manière simplifiée via son site internet ou par écrit à partir du 3 septembre 2007. Ces personnes en ont été informées par un courrier émanant de la société ORS, adressé par la DSAS à la Direction de la Croix-Rouge fribourgeoise par courrier électronique le 26 juillet 2007, son but étant d'informer chaque personne au plus vite de la possibilité de postuler. Lors de la séance d'information du 23 août 2007 à Grangeneuve, la Direction de la Croix-Rouge fribourgeoise n'avait pas encore transmis le courriel à son personnel. Le Conseil d'Etat, respectivement la DSAS, ont exprimé à réitérées reprises leur demande afin que l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices de la division requérants d'asile de la Croix-Rouge fribourgeoise postulent auprès de la société ORS. La société ORS a examiné les offres de service de tous les collaborateurs et collaboratrices de la Croix-Rouge fribourgeoise qui ont postulé avant le 10 octobre 2007 et a reçu chaque personne pour un ou des entretiens.

### III. Etat de la situation

Au 22 octobre 2007, la situation pour les 55 personnes actuellement engagées auprès de la Croix-Rouge est la suivante :

35 collaborateurs et collaboratrices de la division requérants d'asile de la Croix-Rouge fribourgeoise ont déposé leur candidature auprès de la société ORS avant le 10 octobre 2007.

25 personnes ont reçu une proposition d'engagement par la société ORS. Des négociations sont encore en cours pour 7 personnes. 3 personnes ont reçu une réponse négative.

Quelques personnes ont postulé après le 10 octobre 2007. Cependant, certains postes étaient déjà attribués à du personnel de la Croix-Rouge fribourgeoise. Nous rappelons que les postulations étaient ouvertes dès le 3 septembre 2007.

5 personnes peuvent bénéficier d'un contrat de durée limitée auprès de la Croix-Rouge fribourgeoise pour remplir le mandat intérimaire en 2008, financé par l'Etat.

3 personnes ont trouvé un emploi auprès d'une tierce entreprise.

8 personnes n'ont pas postulé auprès de la Société ORS.

Concernant les salaires des 25 personnes qui ont reçu une proposition d'engagement, il est à relever que 15 personnes auront le même salaire, voire une augmentation, tandis que 10 personnes connaîtront une baisse de salaire. Cette dernière s'élève, par mois, à environ 12% pour 2 personnes, à 9% pour une personne et entre 2 et 4% pour les 7 autres.

#### IV. Détermination du Conseil d'Etat

Le Conseil d'Etat tient à rappeler qu'il n'est pas l'employeur du personnel de la Croix-Rouge fribourgeoise. Il est cependant prêt à soutenir, à titre exceptionnel, le cofinancement d'un plan social élaboré par la Croix-Rouge fribourgeoise et cela dans les limites de la législation sur le personnel de l'Etat appliquée par analogie. En cas de suppression de poste, l'article 47 de la loi du 17 octobre 2001 sur le personnel de l'Etat (LPers; RSF 122.70.1) et l'article 34 du Règlement du 17 décembre 2002 du personnel de l'Etat (RPers; RSF 122.70.11) sont applicables en l'espèce.

##### **Art. 47** Suppression de poste

<sup>1</sup> En cas de suppression de poste, le collaborateur ou la collaboratrice est transféré-e à un poste disponible correspondant à sa formation et à ses aptitudes.

<sup>2</sup> Si aucun poste correspondant à la formation et aux aptitudes du collaborateur ou de la collaboratrice n'est disponible, les rapports de service sont résiliés.

<sup>3</sup> Le délai de résiliation est de six mois pour la fin d'un mois.

<sup>4</sup> Sous réserve de l'alinéa 5, le collaborateur ou la collaboratrice a droit à une indemnité en fonction de l'âge et des années de service en cas de licenciement ou de transfert, au sens de l'article 35 al. 2, à un poste rémunéré à un niveau inférieur.

<sup>5</sup> L'indemnité n'est pas due lorsque le collaborateur ou la collaboratrice a refusé une offre de poste équivalent, sur le plan de la rémunération, au poste supprimé. Elle n'est pas due non plus lorsque l'Etat a procuré au collaborateur ou à la collaboratrice un emploi auprès d'un autre employeur public ou privé, à des conditions comparables à celles dont il ou elle bénéficiait.

<sup>6</sup> Les articles 50 à 55 relatifs à la mise à la retraite sont réservés.

##### **Art. 34** Indemnité de suppression de poste (art. 47 LPers)

###### a) Contrat de durée indéterminée

<sup>1</sup> L'indemnité de suppression de poste en cas de licenciement est égale à :

a) une semaine de traitement (treizième salaire compris) lorsqu'au moment de la suppression de son poste le collaborateur ou la collaboratrice est âgé-e de moins de 30 ans ou compte moins de trois années de service ;

b) au triple du traitement mensuel (treizième salaire compris) lorsqu'au moment de la suppression de son poste le collaborateur ou la collaboratrice est âgé-e de plus de 30 ans mais de moins de 40 ans révolus ;

c) au quintuple du traitement mensuel (treizième salaire compris) lorsqu'au moment de la suppression de son poste le collaborateur ou la collaboratrice est âgé-e de plus de 40 ans mais de moins de 50 ans révolus ;

d) au sextuple du traitement mensuel (treizième salaire compris) lorsqu'au moment de la suppression de son poste le collaborateur ou la collaboratrice est âgé-e de plus de 50 ans révolus.

<sup>2</sup> Le montant prévu à l'alinéa 1 est augmenté d'un traitement mensuel (treizième salaire compris) par quatre années de service accomplies.

<sup>3</sup> En cas de transfert en lieu et place du licenciement, le collaborateur ou la collaboratrice a droit à une indemnité calculée en fonction des alinéas 1 et 2, sur la base de la différence entre l'ancien traitement et le nouveau traitement.

<sup>4</sup> L'article 38 est réservé.

Par ailleurs, le Conseil d'Etat tient à préciser que le plan social ne peut s'appliquer qu'aux personnes qui ont postulé auprès de la Société ORS ou qui ont trouvé un emploi dans une tierce entreprise conformément à l'art. 47, alinéa 5 LPers précité. Dans le cas qui nous occupe, les dispositions de l'article ci-devant, à savoir : « l'Etat a procuré au collaborateur ou à la collaboratrice un emploi auprès d'un autre employeur ... privé, à des conditions comparables à celles dont il ou elle bénéficiait » est applicable. En effet, au vu du processus mis en place par le Conseil d'Etat et dont les points sont énoncés ci-dessus, il y a lieu de constater que dans les faits des postes ont été mis à disposition du personnel du Croix-Rouge

Si les dispositions de la LPers doivent être appliquées par analogie au personnel de la Croix-Rouge, celui-ci doit aussi en assumer les effets négatifs. La personne qui refuse un emploi correspondant à ses capacités, proposé soit au sein de l'Etat soit par la possibilité de postuler auprès d'un autre employeur, n'a pas droit à l'indemnité de suppression de poste. La question se pose de savoir dans quelle mesure on peut estimer que le poste proposé est globalement équivalent à l'ancien poste. A l'instar de la Confédération, on doit considérer qu'une différence de salaire de l'ordre de 10 % doit pouvoir être supportée par la personne.

Dès lors, le Conseil d'Etat se détermine de la manière suivante sur le projet de plan social du 12 octobre 2007 élaboré par le Comité de direction de la Croix-Rouge fribourgeoise et le Syndicat.

### **1. Une retraite anticipée pour le personnel âgé de 57 ans et plus (art. 38 RPers)**

Le contrat de prévoyance de la Croix-Rouge fribourgeoise se base essentiellement sur la LPP obligatoire. Le personnel de la Croix-Rouge fribourgeoise est donc soumis à un système du 2<sup>e</sup> pilier complètement différent de celui du personnel de l'Etat. La Direction de la Croix-Rouge fribourgeoise vient de transmettre à la DSAS des informations complémentaires. Des analyses supplémentaires sont toutefois nécessaires.

Le Conseil d'Etat attend par conséquent le résultat de ces analyses avant de se déterminer définitivement sur cette question.

### **2. Indemnités de suppression de poste (art. 34 RPers)**

L'article 34 RPers sera appliqué par analogie pour toutes les personnes qui ont postulé auprès de la Société ORS ou qui ont trouvé un emploi auprès d'un autre employeur.

Un exemple de calcul : Une personne âgée de 52 ans qui a travaillé pendant 12 ans à la Croix-Rouge est confrontée à une baisse de salaire de 200 francs par mois auprès de la Société ORS. L'indemnité de suppression de poste est calculée en fonction de la différence entre l'ancien et le nouveau traitement (art 34 al.3) et pendant une durée de six mois (art 34 al.1<sup>er</sup> let d) + 3 mois (art 34 al. 2). En résumé, 9 mois x 200 francs = 1'800 francs.

Dans ce contexte, le Conseil d'Etat rappelle que le personnel de la Croix-Rouge fribourgeoise a été invité à de nombreuses reprises à postuler auprès de la Société ORS.

### **3. Engagement facilité au sein de l'Etat**

Conformément à la convention du 11 janvier 1993, le Conseil d'Etat a invité toutes les autorités d'engagement, lors de la procédure d'engagement, à donner la priorité au personnel licencié de la Croix-Rouge fribourgeoise, lorsque les compétences professionnelles et personnelles sont au moins égales aux candidatures externes, indépendamment du fait que la personne ait postulé auprès d'ORS ou pas.

Il est en outre demandé aux collaboratrices et collaborateurs de la Croix-Rouge fribourgeoise d'informer directement le SPO de chaque candidature auprès d'un service de l'Etat.

#### **4. Non-licenciement en cas d'emploi à ORS**

La Croix-Rouge fribourgeoise demande que la Société ORS s'engage de façon ferme, à l'exception de justes motifs, à ne pas licencier le personnel provenant de la Croix-Rouge fribourgeoise qu'il aurait engagé à son service, ceci pour une durée de 18 mois.

La Société ORS procède, comme toute entreprise, à l'engagement de son personnel après avoir été convaincue par le dossier de candidature, les compétences et la prestation de la personne lors des entretiens d'engagement. L'engagement et l'introduction d'un nouveau collaborateur demandent un investissement non négligeable de la part de l'entreprise. La Société ORS offre en outre à ses nouveaux employés plusieurs entretiens durant la période du temps d'essai pour faire le point de la situation et pour, le cas échéant, aborder des difficultés qui pourraient se poser dans le cadre de leur travail. Il y a lieu de mentionner encore que la Société ORS investit dans la formation des personnes engagées selon leur système d'assurance qualité. Après la période d'essai, les collaborateurs sont soumis à un entretien annuel. La Société ORS n'a aucun intérêt à licencier des personnes engagées qui s'investissent dans la prise en charge des requérants d'asile.

Nous rappelons que la société ORS lors de sa soumission s'est engagée à assumer le mandat, également avec des collaboratrices et collaborateurs intéressés et expérimentés de la Croix-Rouge moyennant des nouveaux contrats d'engagement.

Le Conseil d'Etat est convaincu que la Société ORS ne procédera pas à des licenciements abusifs, ce qui a d'ailleurs été confirmé par la société ORS elle-même au cours des entretiens d'embauches.

#### **5. Pas de pénalité en cas de non-postulation à ORS**

La Croix-Rouge fribourgeoise estime qu'il n'est pas raisonnable d'imposer à une personne licenciée le dépôt de sa candidature dans une entreprise spécifique en particulier si le collaborateur ou la collaboratrice apporte la preuve qu'il ou elle a effectué d'autres démarches de qualité équivalente. Elle conteste le fait que le Conseil d'Etat invoque, comme condition préalable à l'octroi d'un plan social, la postulation auprès de la Société ORS.

Comme exposé ci-dessus, l'article 47 al. 5 LPers prévoit que l'indemnité n'est pas due lorsque le collaborateur ou la collaboratrice a refusé une offre de poste équivalent, sur le plan de la rémunération, au poste supprimé. Elle n'est pas due non plus lorsque l'Etat a procuré au collaborateur ou à la collaboratrice un emploi auprès d'un autre employeur public ou privé, à des conditions comparables à celles dont il ou elle bénéficiait. En l'espèce, il est notoire que l'entreprise ORS a fait savoir, par l'intermédiaire de différents canaux d'information (presse, information au personnel, DSAS etc.) qu'elle avait pour intention de réengager du personnel de la Croix-Rouge, pour peu que les employés licenciés déposent leur dossier de candidature. Il en résulte qu'aucune « ...*autre(s) démarche(s) de qualité équivalente.* » ne peut exister tant qu'un potentiel autre employeur n'a pas fourni une garantie de réengagement du personnel de la Croix-Rouge au moins égale à celle formulée par ORS. Or à ce jour, le Conseil d'Etat n'a connaissance d'aucune autre entreprise s'étant engagée formellement et publiquement à embaucher un employé licencié de la Croix-Rouge, moyennant l'envoi de son dossier. Il en découle que, manifestement, aucune autre démarche de qualité équivalente n'existe pour le personnel de la Croix-Rouge et que, quelles que soient les autres démarches entreprises par ce dernier, celles-ci ne pourront garantir une probabilité d'engagement aussi élevée que celle offerte par ORS. La preuve des démarches de qualité équivalente demeure par conséquent difficile.

S'agissant d'éventuelles sanctions ou pénalités prononcées en vertu de la LACI, le Conseil d'Etat relève ce qui suit : l'article 17 LACI prévoit que l'assuré qui fait valoir des prestations d'assurance doit, avec l'assistance de l'ORP compétent, entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter le chômage ou l'abrèger. De plus, selon l'article 30, 1<sup>er</sup> alinéa, lettre d LACI, tout refus d'emploi convenable (assigné ou non) est passible d'une suspension du droit à l'indemnité. L'examen de ce motif de suspension relève de la compétence de l'autorité cantonale (art. 30 al. 2 LACI et 16 al. 1 et 2 OACI), respectivement des ORP si cette compétence leur a été confiée (art. 85b al. 1 LACI). Une modification unilatérale du contrat de travail implique dans tous les cas une résiliation du contrat de travail par l'employeur et le respect du délai de congé. Le refus d'accepter la modification du contrat de travail au terme du délai de congé est une circonstance indépendante de la résiliation. Ce refus peut être constitutif d'une violation de l'obligation d'accepter un emploi convenable non assigné et donner lieu à une suspension du droit à l'indemnité sur la base de l'article 30 1<sup>er</sup> alinéa lettre d LACI. L'examen de ce motif de suspension relève de la compétence de l'autorité selon les articles 30, 2<sup>e</sup> alinéa LACI et 16, 1<sup>er</sup> alinéa OACI (SECO, Bull. LACI, directive 2006/25).

Il résulte de ce qui précède que, dans le cas d'espèce, les employés licenciés contraints de s'inscrire au chômage seront tenus de fournir la preuve de leurs recherches d'emploi durant la période qui précède leur inscription, s'ils entendent éviter une suspension de leur droit à l'indemnité pour cause d'absence ou d'insuffisance de ces dernières. Pour les employés licenciés qui se seraient abstenus de postuler auprès de l'entreprise ORS, le SPE devra en outre procéder à un examen détaillé de chaque dossier pour déterminer si la garantie, donnée par l'entreprise précitée, de réengager une partie du personnel licencié de la Croix-Rouge ne constitue pas, dans les faits, une proposition de modification de contrat après résiliation. Dans l'affirmative, les personnes concernées pourraient également devoir supporter les conséquences d'un refus d'un emploi convenable, soit une éventuelle suspension des indemnités de chômage, conformément aux principes juridiques rappelés ci-dessus.

Les autorités cantonales sont donc liées par la législation fédérale et les directives y relatives. C'est donc sur cette base qu'elles procéderont à une analyse approfondie de chaque cas individuel et qu'elles décideront si oui ou non une collaboratrice ou un collaborateur devra être pénalisé dans son droit aux prestations de l'assurance-chômage. A ce titre, le Conseil d'Etat rappelle que le principe de l'égalité de traitement prévaut dans le cadre de l'application du droit fédéral de l'assurance-chômage et qu'un régime de faveur pour les employés licenciés concernés ne peut être envisagé dans ce domaine.

## V. Conclusion

Conformément à l'article 79 de la loi sur le Grand Conseil, le mandat est une proposition d'amener le Conseil d'Etat à prendre des mesures dans un domaine de sa compétence. Dès lors, le Conseil d'Etat est d'accord de prendre les mesures demandées par le député Ridoré à savoir « participer au financement d'un plan social, élaboré par la Croix-Rouge fribourgeoise, pour les collaborateurs qui ne pourront pas être repris par la Société ORS aux conditions dont ils bénéficient actuellement auprès de la Croix-Rouge fribourgeoise ». Toutefois, des discussions avec la Croix-Rouge fribourgeoise sont encore en cours.

Le Conseil d'Etat vous invite à accepter le mandat, soit le cofinancement d'un plan social, élaboré par la Croix-Rouge fribourgeoise, dans les limites des considérations ci-dessus.

Fribourg, le 30 octobre 2007