



Réponse du Conseil d'Etat à un instrument parlementaire

Question Xavier Ganiot
Réorganisation du SITel

2017-CE-166

I. Question

Dans le cadre de la réorganisation du SITel, le Conseil d'Etat a annoncé la suppression de 10 postes de travail, parmi lesquels 8 licenciements. Pour les justifier, le directeur du SITel a expliqué qu'il s'agissait de « collaborateurs occupant des fonctions administratives, sans compétences informatiques, ou travaillant dans des domaines de niche technologique qui seront abandonnés » (*La Liberté*, 18 mai dernier).

Par la suite, le conseiller d'Etat Georges Godel a contesté le fait que les 8 employés licenciés soient tous des informaticiens (*La Liberté*, 22 juin 2017). Or, après un décompte précis effectué par le syndicat SSP, nous arrivons à la conclusion qu'à l'exception d'un employé membre de la Direction, les 7 autres sont tous informaticiens, qui travaillent dans des secteurs qui sont loin d'être des « niches technologiques » ou de type administratif :

- > 3 d'entre eux s'occupent de l'informatique dans les écoles ;
- > 1 s'occupe de l'informatique à l'HFR ;
- > 1 s'occupe des programmes pour les salaires du personnel de l'Etat ;
- > 1 s'occupe des ordinateurs de type « Mac » ;
- > Le dernier est chef de projets.

1. Pourquoi le Conseil d'Etat et la Direction ont-ils travesti la vérité concernant les emplois supprimés au sein du SITel et prétendu qu'il ne s'agissait pas d'informaticiens ?
2. Pourquoi le Conseil d'Etat et la direction du SITel n'ont-ils pas essayé d'éviter les licenciements, en adoptant la pratique de l'HFR qui, dans le cas de la maternité de Riaz, a décidé de compter sur le tournus naturel pour éviter les licenciements ?

Le SITel emploie un grand nombre d'informaticiens externes (i.e. loués à des entreprises privées), pour des tâches qui pourraient tout à fait être internalisées. Ainsi, plusieurs unités du SITel, par exemple le Service desk ou le Desktop, emploient de nombreux externes, voire même une majorité :

3. Combien d'externes travaillent au SITel ?
4. Pourquoi ne pas proposer aux salariés dont le poste est supprimé un poste de travail actuellement occupé par un externe, sachant que plusieurs postes actuellement occupés par des externes pourraient leur convenir ?
5. Le prix d'un externe est nettement plus cher que le salaire d'un informaticien engagé par le SITel, jusqu'à 1'000 francs par jour. Qu'en est-il exactement ?

Le SITel aurait contourné, dans plusieurs cas, l'exigence de passer par la procédure de « marché public » lors d'engagement d'externes pour une période de plus de 6 mois, ou pour un montant supérieur à 250'000 francs (= pratique du « saucissonnage »).

6. Est-ce correct ? Et si oui, combien de situations cela représente-t-il ? Le Conseil d'Etat était-il au courant de ces pratiques ?

Plusieurs des informaticiens dont le poste a été supprimé ont dû, du jour au lendemain, quitter leur poste de travail. Ils ont été remplacés par des externes ou d'autres salariés, parmi lesquels certains avaient été formés par les personnes dont le poste a été supprimé !

7. Comment cela est-il possible ? Le Conseil d'Etat approuve-t-il cette manière de procéder ?

Il semble que les décisions en matière de réorganisation ont été prises, en réalité, par un petit nombre de responsables, parmi lesquels l'ancien directeur ad intérim du SITel, qui se sont accaparés tous les pouvoirs au sein du SITel et qui n'hésitent pas à sélectionner les salariés en fonction de leurs affinités. Cela provoque un climat de peur et de crainte au sein du SITel.

8. Que pense faire le Conseil d'Etat pour mettre un terme à de telles pratiques clientélistes ?

Devant les organisations syndicales et certains salariés, le nouveau directeur du SITel a affirmé que « dans le privé, il aurait licencié la moitié du personnel ».

9. Ces propos annoncent-ils une seconde/nouvelle vague de licenciements ?

4 juillet 2017

II. Réponse du Conseil d'Etat

1. Pourquoi le Conseil d'Etat et la Direction ont-ils travesti la vérité concernant les emplois supprimés au sein du SITel et prétendu qu'il ne s'agissait pas d'informaticiens ?

Le Conseil d'Etat conteste l'affirmation d'avoir travesti la vérité. Dans les faits, le conseiller d'Etat, Directeur des finances, ainsi que le directeur du SITel, ont organisé la communication comme suit, compte tenu de la décision du Conseil d'Etat du 15 mai 2017 :

- > 16 et 17 mai 2017, information individuelle aux collaborateurs concernés par les suppressions de postes.
- > 17 mai 2017, information à l'ensemble du personnel du SITel.
- > 17 mai 2017, communiqué de presse du Conseil d'Etat qui explique les enjeux et les modalités de cette réorganisation, ainsi que le nombre de postes concernés. A cette occasion le conseiller d'Etat Directeur des finances et le directeur du SITel répondent aux questions des médias au sujet de la nature des postes supprimés.
- > 20 juin 2017, rencontre avec le « Groupement du personnel de l'informatique de l'Etat » accompagné par la FEDE¹.
- > En parallèle, plusieurs discussions² sont menées avec les partenaires sociaux afin d'expliquer les motifs de la réorganisation et de répondre à leurs questions.

¹ A cela s'ajoutent toutes les séances dans le cadre du « droit au collaborateur d'être entendu ». Certains collaborateurs étaient représentés par le SSP.

² En dates du 15 mai 2017 pour la FEDE, 23 mai 2017 pour le SSP, puis le 31 mai 2017 pour le SSP en même temps que la FEDE.

Lors de ces communications, le conseiller d'Etat, Directeur des finances et le directeur du SITel ont évité d'utiliser le terme « informaticien ». Ce dernier, utilisé systématiquement par le SSP, est un terme trop générique et induit en erreur, car il ne reflète pas les multiples spécialisations du domaine de l'informatique.

D'ailleurs, dans son édition du 22 juin, le journal « *La Liberté* » s'est ensuite fait l'écho des clarifications effectuées à ce sujet. Il a été notamment contesté que les huit employés licenciés soient tous des informaticiens, tout en précisant : « *La nouvelle organisation implique des réductions d'effectifs non seulement dans le domaine administratif et certaines niches informatiques, mais aussi dans le support informatique* », déclaration complétée par « *Les fonctions administratives concernent également des fonctions de support informatique* ».

Aussi, le décompte effectué par le SSP se décline comme suit :

| Décompte selon SSP | Nature du poste supprimé | Remarques |
|--|--------------------------------------|---|
| > 3 d'entre eux s'occupent de l'informatique dans les écoles ; | 2 x Support 1 x Administratif | > Il s'agit de deux postes dont la fonction principale est d'assurer le « support de proximité » et d'un poste de « gestionnaire de compte ». > Dans le cadre de la réorganisation, le fonctionnement du « support de proximité » a été optimisé, ce qui conduit à la suppression de deux postes. > En ce qui concerne la fonction de « gestionnaire de compte », celle-ci n'existe plus en tant que telle dans la nouvelle organisation, car dans le cadre de la simplification de l'organisation et mutualisation des solutions, le nombre de fonctions de coordination transverses (chef de projet, gestionnaire de compte) ne se justifie plus. |
| > 1 s'occupe de l'informatique à l'HFR ; | Support | > Il s'agit d'un poste dont la fonction principale est d'assurer le « support de proximité ». > Dans le cadre de la réorganisation, le fonctionnement du « support de proximité » a été optimisé, ce qui conduit à la suppression de ce poste. |
| > 1 s'occupe des programmes pour les salaires du personnel de l'Etat ; | Niche | > Il s'agit d'une fonction en rapport avec une application appelée à être remplacée à terme, dans le cadre de la transversalité des métiers et de la mutualisation des solutions informatiques. |
| > 1 s'occupe des ordinateurs de type « Mac » ; | Niche | > Pour être précis, il s'agit d'un poste qui est en charge d'exploiter le parc d'ordinateurs « Mac » au moyen d'un système de gestion dédié. Ce système est très spécifique d'une part et d'autre part, le nombre d'ordinateurs de type Mac ³ représente moins de 5% de l'ensemble des ordinateurs que gère le SITel (ce qui constitue |

³ La plateforme « Mac » n'est pas remise en cause en tant que telle, mais c'est le nombre d'outils de gestion qu'il y a lieu de réduire.

| Décompte selon SSP | Nature du poste supprimé | Remarques |
|---|------------------------------------|--|
| | | indubitablement un domaine de niche). Dans le cadre de la simplification et de la mutualisation des solutions informatiques, cet outil va être remplacé par le système existant et unique de gestion du parc des ordinateurs de l'administration cantonale. > Par cette mesure de consolidation, le poste concerné n'est plus nécessaire. |
| > Le dernier est chef de projets. | Administratif | > Chef de projet, dans le cadre de la simplification de l'organisation et la mutualisation des solutions, le nombre de fonctions de coordination transverses (chef de projet, gestionnaire de compte) ne se justifie plus. |
| > Trois autres postes concernés par les mesures de réorganisation mais omis dans le décompte du SSP. | 2 x Administratif 1 x Niche | > Deux postes administratifs de la section des Services généraux qui n'existe plus dans la nouvelle organisation, postes sans rapport avec l'activité cœur du SITel. > Il s'agit d'une fonction pour l'intégration de système, pour laquelle le besoin va disparaître avec la simplification et la mutualisation des solutions. |

Nous relevons que comme le mentionne le communiqué de presse initial, sur les 10 postes concernés, quatre sont « sans garantie de poste » et deux sont des mises à la retraite anticipée.

Dans leurs déclarations successives et complémentaires, le conseiller d'Etat Directeur des finances et le directeur du SITel ont tenu un message complet, clair et correct au sujet du nombre et de la nature des postes concernés, conformément au communiqué de presse du Conseil d'Etat du 17 mai 2017. Certains de leurs propos ont été rapportés dans la presse, notamment dans les éditions de « La Liberté » des 17 mai et du 22 juin 2017. Le dernier article apporte de la nuance sur les fonctions concernées.

En conclusion :

- > La vérité n'a donc aucunement été travestie concernant les emplois supprimés au sein du SITel.
- > La Direction des finances et le directeur du SITel ont donné aux collaborateurs concernés, à l'ensemble des collaborateurs, aux partenaires sociaux, ainsi qu'aux médias des informations complémentaires lorsqu'elles étaient requises.
- > En utilisant le terme trop général « d'informaticien », le SSP ne tient pas compte de nuances essentielles à apporter sur chacun des postes.

2. Pourquoi le Conseil d'Etat et la direction du SITel n'ont-ils pas essayé d'éviter les licenciements, en adoptant la pratique de l'HFR qui, dans le cas de la maternité de Riaz, a décidé de compter sur le tournus naturel pour éviter les licenciements ?

Le domaine de l'informatique tout comme celui de la médecine, est caractérisé par un très large éventail de spécialités et de disciplines. Si le SITel et le HFR partagent une problématique similaire,

soit celle de devoir adapter leur fonctionnement et leur structure à un contexte évolutif⁴, la maternité de Riaz n'est en rien comparable au SITel, vu sous l'angle de la gestion des expertises qui sous-tendent ces spécialisations. En effet, le SITel doit gérer de multiples domaines d'expertises et de compétences qui changent au rythme extrêmement rapide de la technologie.

Dans l'exemple de la maternité de Riaz cité par le député Ganoz, la spécialité de l'obstétrique demeure certes, mais elle est déplacée au sein du HFR. Au SITel, certaines des spécialités ne peuvent pas être déplacées puisqu'elles disparaissent à terme.

Pour l'Etat de Fribourg, il est primordial que le SITel intègre les nouvelles technologies en adaptant son organisation afin d'assurer la transformation digitale de l'Etat dans les meilleures conditions.

Aussi, compte tenu de la rapidité de l'évolution technologique, des spécialités des métiers de l'informatique et de l'obsolescence de certaines fonctions, la proposition du député n'est malheureusement pas réalisable pour les postes concernés.

Le SITel emploie un grand nombre d'informaticiens externes (i.e. loués à des entreprises privées), pour des tâches qui pourraient tout à fait être internalisées. Ainsi, plusieurs unités du SITel, par exemple le Service desk ou le Desktop, emploient de nombreux externes, voire même une majorité :

3. Combien d'externes travaillent au SITel ?

Au 1^{er} août 2017, une cinquantaine de collaborateurs travaillait⁵ au SITel en tant qu'externes. Ceux-ci se répartissent dans les catégories suivantes :

| Catégorie | Nombre de collaborateurs externes | Remarques |
|--|-----------------------------------|---|
| > Entreprises externes et indépendants | 36 | > Ces collaborateurs proviennent de 16 entreprises différentes ou sont indépendants. |
| > Office Régional de Placement (ORP) et Assurance Invalidité | 8 | > Programme d'emploi temporaire (PET) dans le cadre du chômage. > Promotion de la réintégration professionnelle et sociale. |
| > Interne Administration cantonale | 6 | > Collaborateurs en provenance du Pouvoir judiciaire et de l'Administration des finances, > Ils collaborent au support et au déploiement d'applications (Tribuna, SAP) |
| > Etudiant | 3 ⁶ | > Activités ponctuelles dans le cadre de « jobs d'été » |

Dans un environnement en constante accélération technologique où le besoin des métiers et la capacité de financement fluctuent, l'appel à des ressources externes est une pratique courante et

⁴ Voir les réponses aux questions parlementaires concernant les orientations stratégiques à moyen et long terme du HFR et en particulier celles relatives à l'évolution du site de Riaz a) Question Yvan Hunziker/Roland Mesot, « QA 3037.12 », b) Question Roland Mesot/Didier Castella, « QA 3108.13 », c) Postulat J.P. Siggen/Yvonne Stempfel-Horner, « P2007.12 »

⁵ Leur taux d'occupation est variable et n'est pas nécessairement de 100%.

⁶ Jusqu'à 30 étudiants dans le courant de l'été.

nécessaire au bon fonctionnement d'une direction informatique. L'externalisation est une décision stratégique pour l'administration. Elle permet notamment de maîtriser les coûts, d'accélérer le développement des prestations et de focaliser les ressources humaines internes sur le « cœur de métier », à savoir le fonctionnement de l'administration d'une part et d'autre part, la capacité d'en digitaliser les processus. Le développement fulgurant du « Cloud Computing » est encore un élément qui oblige les directions informatiques à revoir leur façon de procéder et à adapter leurs modèles d'externalisation.

L'externalisation de type « outsourcing » fait notamment du sens dans les cas suivants :

- a) Expertise : expertise ponctuelle liée à des technologies, des logiciels, du matériel, ... ;
- b) Renfort projet : augmentation durant un projet de compétences technologiques, de savoir-faire et de capacités de conception et de réalisation ;
- c) Renfort imprévu : augmentation temporaire de capacités afin de pallier l'absence non planifiée d'un collaborateur (maladie, ...), d'une panne ou d'une défaillance,

L'externalisation de type « subcontracting » est particulièrement efficace dans les cas suivants :

- a) Tâches hors du cœur de métier : des tiers, dont c'est le cœur de métier, exécutent des tâches garantissant ainsi qualité, économie d'échelle et compétences ;
- b) Maintenance : tâches, dont le volume est variable, qui ne justifient pas de compétences internes soit par le modèle d'affaire (plates-formes intercantionales, ...) soit par les spécificités de la solution ;
- c) Solutions en « fin de vie » : tâches de maintenance exécutée par des tiers sur une solution en fin de cycle de vie, libérant les ressources internes vers les solutions pérennes.

Pour répondre de manière plus précise à l'exemple cité par le député Ganioz, la situation sur le plan des externes se déclinait comme suit au 1^{er} août 2017 :

- > Pour le Service Desk, sur 18 collaborateurs⁷ que compte le secteur, 2 proviennent de sociétés externes (ratio collaborateurs de sociétés externes / collaborateurs totaux du secteur : **11 %**).
- > Pour le secteur Desktop, sur 39 collaborateurs⁸ au total, 6 collaborateurs proviennent de sociétés externes (ratio collaborateurs de sociétés externes/collaborateurs totaux du secteur : **15 %**). A relever que pour ce secteur, 4 des 6 collaborateurs mentionnés sont engagés sur des projets ou missions ponctuelles.

Contrairement à l'affirmation du député Ganioz, on ne saurait dès lors parler d'une majorité de collaborateurs externes dans ces 2 secteurs.

4. Pourquoi ne pas proposer aux salariés dont le poste est supprimé un poste de travail actuellement occupé par un externe, sachant que plusieurs postes actuellement occupés par des externes pourraient leur convenir ?

Le remplacement d'un collaborateur externe par un interne a été prise en compte dans le cadre de la nouvelle organisation, toutefois cette option n'est pas réalisable dans tous les cas pour les raisons exposées ci-après :

- a) L'engagement de personnel fixe est strictement réglé et nécessite la disposition d'EPT.

⁷ Y compris responsable d'unité, répartition : 2 collaborateurs de sociétés externes, 4 collaborateurs ORP et AI.

⁸ Y compris responsable d'unité, répartition : 6 collaborateurs externes dont 4 engagés ponctuellement sur des projets ou missions, 4 collaborateurs ORP, sans compter les apprentis affectés au secteur.

- b) Comme l'explique la réponse à la question 2, l'informatique est caractérisée par de nombreuses disciplines. Le spécialiste d'une discipline donnée ne peut pas être forcément transféré dans une autre.
- c) Comme l'explique la réponse à la question 3, la stratégie d'outsourcing est nécessaire pour des fonctions qui sont non pérennes, du fait de la rapidité de l'évolution technologique. Il ne serait en aucun cas judicieux d'affecter du personnel interne à des activités non pérennes.

Dans le cas précis, le remplacement d'un externe par un collaborateur interne concerné n'est pas praticable.

5. *Le prix d'un externe est nettement plus cher que le salaire d'un informaticien engagé par le SITel, jusqu'à 1'000 francs par jour. Qu'en est-il exactement ?*

Du fait de la grande diversité des disciplines informatiques, le terme informaticien n'est pas suffisamment spécifique pour permettre une comparaison pertinente des coûts. Chaque spécialité doit donc être analysée de cas en cas. En plus, il ne faut pas comparer le prix d'un externe au salaire d'un collaborateur interne. La comparaison doit se faire avec le coût complet du collaborateur interne, coût qui comprend toutes les charges en rapport avec le poste et qui sont prises en charge par l'Etat employeur.

Concrètement, la fourchette des coûts journaliers des collaborateurs externes employés par le SITel s'étend de 475 francs (TTC) à 1'769 francs (TTC).

La comparaison des tarifs journaliers ou par heure des collaborateurs internes par rapport aux externes peut être en faveur de l'un ou de l'autre en fonction des profils demandés, de la nature des tâches, de l'expérience (consultant junior ou senior) et de l'âge (charges sociales plus ou moins élevés).

Le SITel aurait contourné, dans plusieurs cas, l'exigence de passer par la procédure de « marché public » lors d'engagement d'externes pour une période de plus de 6 mois, ou pour un montant supérieur à 250'000 francs (= pratique du « saucissonnage »).

6. *Est-ce correct ? Et si oui, combien de situations cela représente-t-il ? Le Conseil d'Etat était-il au courant de ces pratiques ?*

Non, cela n'est pas correct.

Pour un adjudicateur public tel le SITel, toute demande d'offre doit respecter les règles contraignantes de la législation sur les marchés publics. Un appel d'offre peut prendre différentes formes : le règlement sur les marchés publics (RMP), l'Accord inter-cantonal sur les marchés publics (AIMP), ainsi que les traités internationaux (accord OMC) fixent le choix du type de procédure en fonction de la valeur du marché. Pour se conformer à ces règles, le SITel lance régulièrement des appels d'offres sur invitation ou en procédure ouverte, en particulier lorsqu'il fait appel à des sociétés de service.

Ainsi, dans le cadre d'un appel d'offre public ouvert, le SITel a adjudiqué en 2013 un marché de location de services à une société fribourgeoise. Ce marché porte sur des profils d'expertises informatiques auxquels le SITel doit faire le plus souvent appel. Le contrat cadre correspondant a été conclu pour 5 ans et prend fin en 2018⁹. Concrètement, cela signifie que sous l'égide de ce

⁹ Un nouvel appel d'offre est en cours de préparation pour couvrir la période 2018-2022.

contrat cadre, le SITel est habilité à faire appel à du personnel externe sans lancer d'appel d'offres au coup par coup, quelle que soit la valeur de la transaction.

Le SITel effectue bien sûr d'autres appels d'offres sur invitation ou en procédure ouverte. Toutefois, comme confirmé par un examen juridique, si la valeur du marché, telle que le SITel en tant qu'adjudicateur public peut l'évaluer sur la base des éléments qu'il connaît à ce moment-là, est inférieure à 150'000 francs (seuil du gré à gré pour les marchés de service, cf. « communication de l'autorité inter-cantonale pour les marchés publics du 4 décembre 2015 concernant les valeurs seuils AIMP pour les années 2016/2017 »), une telle transaction peut s'effectuer de gré à gré.

A ce stade, les propos du député sont bien trop généraux pour pouvoir donner une réponse plus spécifique.

Plusieurs des informaticiens dont le poste a été supprimé ont dû, du jour au lendemain, quitter leur poste de travail. Ils ont été remplacés par des externes ou d'autres salariés, parmi lesquels certains avaient été formés par les personnes dont le poste a été supprimé !

7. Comment cela est-il possible ? Le Conseil d'Etat approuve-t-il cette manière de procéder ?

Cette allégation est fausse.

Lors des entretiens individuels des 16 et 17 mai 2017 (voir réponse à la question 1), il a été proposé aux collaborateurs dont le poste est supprimé de rentrer chez eux pour la journée après avoir appris la nouvelle, **s'ils le souhaitent**. Cette mesure était également accompagnée par la restriction temporaire des droits d'accès desdites personnes, mesure qui visait à protéger le patrimoine des données de l'Etat¹⁰.

A noter que les personnes non présentes le lendemain sur le lieu de travail ont fourni un certificat médical d'arrêt de travail.

Compte tenu des délais légaux, la nouvelle organisation est mise en place à partir du 01.01.2018, laissant plus de 6 mois pour effectuer la transition. Cette période laisse un temps suffisant pour assurer le transfert des dossiers. Pour certains collaborateurs en arrêt de travail depuis le 17 mai en particulier, le transfert et la finalisation des dossiers s'appuient temporairement sur des externes.

Il semble que les décisions en matière de réorganisation ont été prises, en réalité, par un petit nombre de responsables, parmi lesquels l'ancien directeur ad intérim du SITel, qui se sont accaparés tous les pouvoirs au sein du SITel et qui n'hésitent pas à sélectionner les salariés en fonction de leurs affinités. Cela provoque un climat de peur et de crainte au sein du SITel.

8. Que pense faire le Conseil d'Etat pour mettre un terme à de telles pratiques clientélistes ?

Au printemps 2016, sous l'impulsion du conseiller d'Etat Directeur des finances, le SITel a lancé un vaste programme¹¹ de transformation du SITel. Ce programme visait entre autres le renforcement d'une culture positive par la participation active et volontaire¹² de chacun des collaborateurs qui se sentaient appelés. Ce ne sont pas moins d'une cinquantaine de collaborateurs qui s'y sont engagés, soit plus du tiers des collaborateurs du SITel. Réunis sous forme de groupes de travail, certains d'entre eux ont proposé et mis en œuvre différentes mesures d'amélioration et d'autres ont même ébauché les contours de la nouvelle organisation.

¹⁰ Propos reporté dans l'édition du 22 juin 2017 de « La Liberté »

¹¹ Programme du nom de « Chrysalide »

¹² La participation au programme n'a pas été imposée aux collaborateurs qui ne le souhaitent pas.

Lors de la séance du personnel du SITel au mois de novembre 2016, le conseiller d'Etat Directeur des finances a confirmé en présence des collaborateurs le mandat confié au directeur ad interim. Ce mandat consistait à poursuivre les travaux de transformation et réorganisation en cours, avec le concours des collaborateurs précités, afin de faciliter l'entrée en fonction du nouveau directeur. Ce mandat a été pleinement réalisé selon les instructions reçues, jusqu'à l'arrivée du nouveau directeur.

Contrairement aux déclarations faites au sujet du directeur ad interim, ce dernier ne s'est ni accaparé tous les pouvoirs au sein du SITel, ni n'a sélectionné des collaborateurs en fonction de ses affinités. Il s'est assuré, dans l'esprit du projet initial, de la participation de chacun des collaborateurs volontaires à la transformation du SITel. L'ancien directeur ad interim (actuellement chef de section) a par la suite collaboré à l'élaboration de la nouvelle organisation sous la responsabilité du nouveau directeur.

Dès son arrivée au 1^{er} mars 2017, le nouveau directeur a pris en compte ce qui avait été réalisé par les collaborateurs jusqu'à cette date. Il a également rencontré l'ensemble de l'encadrement du SITel, de nombreuses unités administratives et les clients tiers, afin d'élaborer une organisation qui soit capable d'atteindre les objectifs fixés par le Conseil d'Etat, soit la digitalisation de l'Etat. Le projet de la nouvelle organisation du SITel, présenté par le nouveau directeur au Conseil d'Etat, a été entériné au mois de mai.

Concernant le climat de peur et de crainte, une certaine tension est en effet constatée au sein du SITel. Elle n'est pas liée à l'ancien directeur ad interim, mais à une réalité plus tangible, qui provient de l'écart entre l'organisation actuelle, qui n'a jusqu'ici que peu évolué face à la révolution digitale qui est en marche. Il est clair que cet écart peut provoquer une certaine peur au niveau individuel.

Comme dans toute organisation, les questions touchant à la réorganisation des structures sont bien évidemment décidées par l'organe institué pour le faire, soit la Direction de cette organisation. Aujourd'hui la réorganisation du SITel est dans les faits portée par la Direction des finances et la Direction du SITel. A ce titre, les allégations formulées à l'encontre du directeur ad interim sont injustes et sans fondement.

Devant les organisations syndicales et certains salariés, le nouveau directeur du SITel a affirmé que « dans le privé, il aurait licencié la moitié du personnel ».

9. Ces propos annoncent-ils une seconde/nouvelle vague de licenciements ?

Les propos reportés sont partiels et sortis de leur contexte.

En effet, lors d'une entrevue avec le SSP – qui affirmait que l'Etat de Fribourg était un employeur qui jetait ses collaborateurs comme des mouchoirs en papier – le directeur du SITel a répondu de manière circonstanciée. Il a souligné que tel n'était pas le cas et qu'il jugeait, selon son expérience de plus de 20 ans dans le privé avec de nombreuses restructurations à la clef, que l'Etat de Fribourg était un employeur modèle et que le cadre légal (LPers) offrait une protection importante aux collaborateurs.

Il a tenu à souligner que tout avait été fait pour limiter le nombre de suppressions de postes et que chaque cas avait été analysé avec rigueur. Pour soutenir ses propos, il a expliqué que l'écart était important entre l'organisation actuelle, qui n'a pas été adaptée depuis de nombreuses années, et les besoins liés à la réalité de la révolution digitale en cours et que, dans un tel contexte, 50 % du personnel aurait été concerné par une telle mesure dans le privé. Il a répété cette explication aux collaborateurs qui tenaient les mêmes propos envers l'Etat de Fribourg.

Ainsi, les propos du directeur du SITel ne cachent aucune «seconde/nouvelle vague de licenciements », ce qui a déjà été confirmé par le conseiller d'Etat, Directeur des finances, auprès des syndicats, SSP et FEDE, lors de la séance du 31 mai 2017.

19 septembre 2017