



## Réponse du Conseil d'Etat à un instrument parlementaire

Motion 2023-GC-169

### Faciliter l'accès aux congés partiels et non payés en cas de naissance ou de maladie grave d'un enfant

---

Auteur-e-s :	Roulin Daphné / Ingold François
Nombre de cosignataires :	7
Dépôt :	30.06.2023
Développement :	04.07.2023
Transmission au Conseil d'Etat :	04.07.2023
Réponse du Conseil d'Etat :	28.11.2023

---

#### I. Texte de la motion

Par motion déposée le 30 juin 2023, les députés Daphné Roulin et François Ingold demandent la modification des dispositions légales topiques (telles que la loi sur le personnel de l'Etat [LPers, RSF 122.70.1] et la loi sur la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat [LCP, RSF 122.73.1]) pour permettre à tous les employé-e-s de l'Etat de diminuer leur temps de travail pour une durée déterminée de 6 mois à 2 ans (temps partiel). Le but est qu'ils puissent faire face à l'arrivée d'un enfant ou à la survenance d'une lourde maladie infantile, tout en leur assurant la garantie de pouvoir conserver leur poste de travail dans l'administration cantonale, ainsi qu'en leur donnant la possibilité d'augmenter les cotisations au 2e pilier durant leur absence partielle.

#### Situation actuelle des jeunes parents

Lors de l'arrivée d'un enfant, 75 % des femmes diminuaient leur temps de travail et seuls 7 % des couples avec enfant étaient constitués de deux parents à temps partiel en 2018 selon l'OFS. Cette constatation nous amène à prétendre que la norme en Suisse est de voir les femmes diminuer leur temps de travail lors de l'arrivée d'un enfant dans le couple pour que les hommes puissent généralement maintenir leurs engagements professionnels. Cette réalité s'oppose à une enquête de Pro Familia qui déclarait que 70 % des femmes voudraient travailler plus, mais que les conditions-cadres ne sont pas remplies.

Une des raisons principales qui freinent les parents à diminuer leur temps de travail lors de l'arrivée d'un enfant est sans aucun doute la crainte de voir leur 2e pilier diminué en cas de congé ou de temps partiel. Le régime historique des retraites (primauté des prestations) n'influençait que peu les rentes en cas de congé non payé, d'autant plus que les temps partiels étaient rares et les congés non payés quasi inexistantes durant le siècle passé. Aujourd'hui, avec le nouveau régime de la caisse de pension, une diminution des cotisations due à un congé ou à une baisse de l'activité professionnelle peut être extrêmement péjorative, voire dramatique à la retraite, surtout en cas de divorce.

Un autre frein au temps partiel semblerait être la crainte des employé-e-s de voir leur plan de carrière se gâter en cas de congé non payé ou de temps partiel. C'est du moins ce que conclut une étude mandatée par la compagnie d'assurances SwissLife qui démontre que la moindre diminution du temps de travail « affecterait la carrière des hommes et des femmes ». Assurer aux collaborateurs et collaboratrices la réintégration de leur poste de travail leur permettrait de planifier plus sereinement leur carrière au sein de l'administration cantonale.

### **En cas de maladie grave d'un enfant**

La motion demande également de simplifier la prise d'un congé partiel rapide en cas de maladie grave d'un des enfants, sans risque de voir sa situation professionnelle péjorée. Malgré les nouvelles dispositions introduites au niveau fédéral en 2021, la situation reste tendue dans bien des cas. Actuellement, l'État de Fribourg octroie un congé de 14 semaines au pro rata de l'engagement, mais la réalité est souvent bien différente : certaines maladies particulièrement graves demandent parfois de la part des parents une présence à 100% durant près d'une année, notamment en cas de maladie oncologique ou de graves accidents. Cette motion modifierait la loi en donnant la possibilité aux parents de prendre le solde de jours nécessaires en congé non payé et leur garantir de retrouver leur place de travail à l'issue de cette délicate épreuve, tout en bénéficiant de l'opportunité de cotiser pleinement au 2ème pilier.

### **Et maintenant ?**

Les objectifs de la présente motion sont notamment les suivants :

- > Faciliter la réduction de temps de travail des parents de jeunes enfants ou d'enfants gravement atteints dans leur santé pour une durée déterminée allant de 6 mois à 2 ans. Cette proposition permet de compléter les droits déjà acquis (15 jours ouvrables de congé paternité [art. 114a LPers], 12 semaines de congé payé pour l'adoption [art. 114 LPers], 14 semaines de congé pour s'occuper d'un enfant gravement malade, 16 semaines de congé maternité [art. 113 LPers]) ;
- > Assurer à ces personnes de pouvoir retrouver leur pleine activité, à un poste équivalent, à l'issue de la réduction momentanée du temps de travail ;
- > Valoriser selon les situations l'expérience emmagasinée d'un tel congé partiel dans le plan de carrière ;
- > Offrir aux parents la possibilité d'augmenter ou de maintenir leurs cotisations au 2e pilier afin de compenser le manque à gagner durant la réduction du temps de travail. Ces cotisations volontaires peuvent être réglées mensuellement et déductibles d'impôt. Elles peuvent également être réglées par le conjoint.

Toutes ces propositions n'ont aucune incidence négative sur les finances de l'Etat ni sur les finances de la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat (CPPEF). Elles permettraient de répondre à des situations existantes de jeunes parents et permettraient également à l'Etat de se profiler comme un employeur particulièrement vertueux.

## **II. Réponse du Conseil d'Etat**

Le Conseil d'Etat est particulièrement sensible à favoriser l'équilibre vie privée et vie professionnelle de ses employé-e-s et offre la possibilité à son personnel de travailler avec une grande flexibilité. Dans le cadre de la politique RH, des prestations en faveur du personnel ont été développées afin que les conditions de travail puissent répondre au mieux aux besoins de chacun-e.

L'égalité hommes femmes sur le plan professionnel est un principe fondamental de la politique RH de l'Etat-employeur. Bien que les parents soient libres de choisir le modèle économique et familial le plus adapté, la flexibilité des conditions de travail offerte au personnel a pour but d'encourager les femmes à maintenir leur activité (à leur taux contractuel) après un accouchement et permettre aux pères de s'impliquer dans les changements familiaux.

Le Conseil d'Etat est également conscient des grandes difficultés auxquelles doivent faire face les familles dont un enfant est gravement malade ou hospitalisé et veille à permettre à ses employé-e-s de concilier soutien à un proche et activité professionnelle en modulant leur charge de travail et leur présence sur le lieu de travail.

## 1. Législation actuelle

Les outils de flexibilisation du temps et lieu de travail dont bénéficie le personnel sont :

- > La mise en place de l'horaire libre permettant d'aménager librement le temps de travail entre 6 h et 20 h (horaire à la carte), excepté pour les fonctions soumises à l'horaire partiellement ou entièrement imposé.
- > Le télétravail jusqu'à 50 % du taux d'activité.
- > La possibilité de travailler lors des déplacements en transports publics entre le domicile et le lieu de travail, ce qui permet de réduire le temps passé au bureau et disposer de plus de temps pour la famille.
- > La mise au concours des postes avec option taux d'activité réduit (p. ex. 60 %-80 %).
- > Le soutien au partage de poste (job sharing), également pour les postes à responsabilités.

En cas de parentalité, le personnel bénéficie des congés suivants :

- > Congé de maternité de 16 semaines payé à 100 %, peu importe la nature du contrat de travail de la collaboratrice (art. 113 LPers).
- > Congé paternité de 15 jours ouvrables payé à 100 % (art. 114a LPers, en vigueur depuis 2022).
- > Congé pour garde d'un enfant malade de 5 jours par année et par enfant (art. 67 al. 1 let. h RPers, un-e employé-e ayant trois enfants aura droit à 15 jours d'absence, peu importe son taux d'activité).
- > Congé proche aidant de 3 jours par cas et 10 jours par an (au maximum) pour la prise en charge d'un membre de la famille (art. 67 al. 1 let. i RPers, en vigueur depuis 2022). Le congé proche aidant peut être cumulé avec le congé pour enfant malade (art. 67 al. 1 let. h RPers) p. ex. en cas d'hospitalisation d'un enfant pour une durée supérieure à 5 jours.
- > Congé pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident de 14 semaines payé à 100 % (art. 67a RPers, en vigueur depuis 2022).
- > Congé d'adoption de 12 semaines payé à 100 % (art. 114 LPers, en vigueur depuis 2022).
- > Dans la mesure du possible un congé non payé est accordé pour prolonger un congé maternité ou paternité (art. 120 LPers).

Les autorités d'engagement ne sont pas tenues d'accepter des demandes de diminution de taux d'activité ou de congé non payé. De telles demandes sont toutefois accueillies avec bienveillance, car les autorités d'engagement veillent à maintenir la motivation de leurs employé-e-s et éviter les démissions pour raisons familiales. Il peut arriver que l'autorisation soit refusée lorsque l'octroi d'un congé non payé risque de nuire à la bonne marche du service.

Par rapport au minimum légal du droit privé qui prévoit des congés plus courts qui ne couvrent que 80 % du salaire, le droit de la fonction publique offre des conditions de travail bien plus compétitives.

## **2. Diminution totale ou partielle du taux d'activité à l'arrivée d'un enfant**

La base légale permettant d'accorder aujourd'hui un congé non payé venant compléter un congé de maternité ou paternité est l'article 120 LPers.

### *Art. 120*

#### *Congés non payés*

*<sup>1</sup>Pour les motifs évoqués aux articles 118 et 119, le collaborateur ou la collaboratrice peut également bénéficier de congés non payés.*

Les motifs évoqués à l'article 118 sont *l'accomplissement d'une formation, d'une tâche d'intérêt général ou pour d'autres motifs justifiés, notamment pour les proches aidants et les enfants gravement malades.*

L'énumération des motifs justifiant un congé non payé n'est pas exhaustive. L'indication « autres motifs justifiés » permet justement de prendre en compte les différents besoins invoqués par les employé-e-s. Bien que la LPers ne mentionne pas spécifiquement les cas de naissance – qui sont englobées dans les *autres motifs justifiés* – les employé-e-s qui souhaitent s'occuper de leur enfant après la naissance, bénéficient déjà de la possibilité de demander un congé non payé. De telles demandes sont très largement accordées par les autorités d'engagement.

Toutefois, le Conseil d'Etat est sensible aux préoccupations des motionnaires qui souhaitent offrir des conditions de travail favorables à la famille et saisit la possibilité qui lui est donnée de préciser les congés existants en cas de parentalité. Si l'article 120 LPers est une base juridique suffisante, il sied d'admettre que la mention spécifique des cas de naissance apporterait davantage de clarté, de transparence et faciliterait au personnel l'exercice de ses droits.

En ce sens, le Conseil d'Etat a examiné si une modification de la LPers était nécessaire ou si cette prescription pouvait être introduite dans le RPers. La LPers est une loi-cadre très générale et consacre uniquement les grands principes des droits et obligations du personnel. Le RPers a pour but de préciser la loi-cadre. Ainsi, les dispositions-cadre des congés en faveur du personnel se trouvent aux articles 118 et 120 LPers alors que leurs conditions d'octroi sont décrites dans le RPers. Il apparaît donc opportun de modifier le RPers et non la LPers. A préciser que cette manière de légiférer est conforme à la législation des autres cantons romands, qui ont également édicté les modalités des différents congés dans un règlement d'application.

Le Conseil d'Etat propose de modifier le RPers en intégrant, sous le titre « Congés », la disposition suivante :

En cas de naissance, le collaborateur ou la collaboratrice peut bénéficier d'un congé non payé total ou partiel, pour autant qu'aucun motif considérable inhérent au service ne s'y oppose.

La formulation des motionnaires est reprise en ce sens qu'il sera possible d'obtenir un congé non payé complet, mais aussi partiel, qui impacte moins le fonctionnement d'un service. Autrement dit, l'employé-e pourra interrompre complètement son activité professionnelle (congé non payé total) mais aussi diminuer son taux d'activité (congé non payé partiel) pour une durée déterminée, à

l'issue de laquelle il/elle retrouvera son taux d'activité initial. L'ampleur de la diminution du taux d'activité sera déterminée d'entente entre l'employé-e et son autorité d'engagement.

Afin d'unifier la pratique au sein des différentes autorités d'engagement, le Service du personnel et d'organisation sera chargé de préciser les critères pertinents pour déterminer la durée ou le taux de réduction d'un congé non payé total ou partiel.

### **3. Diminution totale ou partielle du taux d'activité en cas de maladie grave d'un enfant**

Les motionnaires estiment que les congés actuels accordés aux parents ne sont pas suffisants lorsqu'un enfant mineur est gravement atteint dans sa santé. Selon eux, certaines maladies graves demandent de la part des parents une présence à 100% auprès de leur enfant durant près d'une année.

Dans le cadre de la révision LPers/RPers, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022, un congé pour prise en charge d'un enfant gravement malade a été introduit à l'article 67a RPers. Ce congé dure au maximum 14 semaines et couvre 100% du salaire. La durée du congé n'est pas liée au taux d'activité. En effet, un-e employé-e engagé-e à 50 % aura droit également à un congé de 14 semaines. L'art. 67a RPers reprend exactement la disposition de la législation fédérale en la matière et s'y réfère entièrement (cf. art. 329i CO).

Le grief des motionnaires selon lequel la durée de 14 semaines ne suffit pas à la prise en charge d'un enfant atteint d'un cancer est déjà connu et a été pris en compte par le Conseil fédéral dans son message relatif à la loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre la vie professionnelle et la prise en charge de proches<sup>1</sup>, duquel il ressort que le but dudit congé est d'alléger la situation des familles, mais pas de couvrir la totalité des absences d'un-e employé-e devant rester au chevet d'un enfant atteint d'une longue maladie. Les solutions pour couvrir les jours d'absence supplémentaires sont à trouver au cas par cas.

La LPers permet à l'employé-e de prolonger les 14 semaines par un congé non payé. Ce droit est inscrit à l'article 120 LPers (qui reprend les motifs de l'art. 118 LPers) « *Le collaborateur ou la collaboratrice peut également bénéficier de congés non payés pour d'autres motifs justifiés, notamment pour les proches aidants et les enfants gravement malades* ».

Les autorités d'engagement veillent à soutenir autant que possible les employé-e-s qui se trouvent confrontés aux situations les plus terribles que l'on peut connaître, comme c'est le cas lorsqu'un enfant est atteint d'un cancer ou d'une autre maladie lourde. Il va de soi que les demandes de congés pour ce motif sont accueillies avec une extrême grande bienveillance par les autorités d'engagement. De tels cas sont heureusement rares et jusqu'ici des solutions sur mesure ont été trouvées pour les employé-e-s de l'Etat ayant dû assumer une prise en charge prolongée. Les employé-e-s touché-e-s ont pu reprendre leur activité à leur rythme, sans pression, au terme de la prise en charge de leur enfant. A préciser que la plupart d'entre eux ont présenté un certificat d'incapacité de travail en raison du choc lié à la situation, ce qui leur a permis de toucher leur salaire à 100 % pendant plusieurs mois (le personnel de l'Etat de Fribourg a droit au versement de son salaire/indemnités journalières durant deux ans en cas de maladie ou accident).

---

<sup>1</sup> Message du CF du 22 mai 2019 concernant la loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches (FF 2019, 3974)

Contrairement au congé non payé en cas de naissance qui n'apparaît pas clairement dans la législation sur le personnel, même si la base légale existe (cf. point 2), le cas de la maladie grave d'un enfant ressort clairement de la LPers. Quant à la possibilité de diminuer le taux d'activité dans un tel cas, l'on constate que, jusqu'ici, la recherche d'une solution sur mesure en fonction des besoins propres de l'employé-e a donné satisfaction aux parties concernées. Sur ce point, le Conseil d'Etat est d'avis qu'il n'y a pas lieu de modifier la législation sur le personnel qui répond déjà à la majeure partie des souhaits des auteur-e-s de la motion.

#### **4. Valorisation de l'expérience extra-professionnelle dans le plan de carrière**

L'article 87 LPers prévoit que le traitement initial est fixé entre le minimum et le maximum de la classe ou d'une des classes attribuées à la fonction, en tenant compte de l'expérience professionnelle du collaborateur ou de la collaboratrice et de son expérience personnelle.

A l'engagement, les autorités d'engagement bénéficient donc d'un pouvoir d'appréciation relativement large en ce qui concerne la prise en compte de l'expérience professionnelle, mais également de l'expérience personnelle.

A titre d'exemple, dans le domaine de l'enseignement, le Règlement relatif au personnel enseignant de la Direction de la formation et des affaires culturelles (RPEns) prévoit explicitement la possibilité de valoriser les activités extraprofessionnelles.

##### *Art. 51*

###### *Prise en compte d'une autre activité antérieure*

*<sup>1</sup>L'expérience professionnelle acquise dans des domaines autres que l'enseignement à un taux d'activité d'au moins 50 % peut être prise en compte, lors de la fixation du nouveau traitement, par l'octroi d'un à trois paliers suivant le type et la durée de l'activité.*

*<sup>2</sup>Les personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'acquitter de leurs obligations parentales (jusqu'aux 16 ans révolus de l'enfant le plus jeune), ou qui ont exercé une activité socio-éducative, socio-culturelle ou humanitaire s'inscrivant dans le cadre d'institutions publiques ou reconnues d'intérêt public, peuvent obtenir un palier pour trois années complètes d'activité, mais au maximum trois paliers.*

Le personnel de l'Etat de Fribourg bénéficie de l'augmentation salariale annuelle au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, même en cas de congé non-payé d'une durée de 6 mois. Ce n'est qu'à partir d'une absence de plus de 6 mois au cours de l'année précédente que l'augmentation salariale n'est pas accordée au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

#### **5. Possibilités de maintien de la prévoyance professionnelle en cas de réduction du taux d'activité**

##### **5.1. L'autonomie de la CPPEF**

Le comité de la CPPEF en tant qu'organe paritaire suprême est responsable de la totalité de la gestion de l'institution de prévoyance. Il en définit la stratégie (y compris la stratégie de placement), le système de prestations (primauté des cotisations ou primauté des prestations), les plans de

prévoyance et le montant des cotisations qui lui sont dues<sup>2</sup>. En tant qu'institution de droit public, les dispositions concernant soit les prestations, soit le financement peuvent être édictées par la corporation de droit public à laquelle est rattachée l'institution (art. 50 al. 2 2<sup>e</sup> phr. de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité du 25 juin 1982 [LPP ; RS 831.40]). En ce qui concerne la CPPEF, la loi sur la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat (LCP, RSF 122.73.1) énonce les dispositions concernant le financement.

Le 17 décembre 2010, le Parlement fédéral a adopté une modification de la LPP portant sur le financement des institutions de prévoyance de corporations de droit public (IPDP). A cette occasion, une séparation juridique et politique très stricte entre l'institution de prévoyance de droit public et la corporation publique concernée a été introduite. Selon les dispositions fédérales, l'organe paritaire suprême est autonome et doit être soustrait à l'influence politique, de sorte qu'il puisse répondre de l'équilibre financier de l'institution. En contrepartie, la responsabilité de la collectivité publique, représentée par la garantie de l'Etat, est précisée et limitée.

L'article 51a al. 2 LPP établit de manière détaillée l'ensemble des tâches intransmissibles et inaliénables de l'organe paritaire suprême, en particulier la définition des objectifs matières de prestations, les plans de prévoyance et les principes relatifs à l'affectation des fonds libres ainsi que la définition des conditions applicables au rachat de prestations (art. 51a al. 2 let. b et o LPP), ce qui a pour conséquence d'établir clairement les compétences de l'organe paritaire suprême par rapport à celles de la collectivité publique (art. 50 al. 2 2<sup>e</sup> phr. LPP)<sup>3</sup>. En l'espèce, la définition des objectifs en matière de prestations et de rachat de prestations se trouvent dans les règlements de la CPPEF.

Ainsi, le droit fédéral ne permet pas d'attribuer à la corporation publique un pouvoir direct, même résiduel, dans la gestion des prestations la CPPEF ; et ce, même si la corporation désigne ses représentants et représentantes au comité, avec la responsabilité civile individuelle étendue qui en découle pour ces derniers au vu de l'article 52 LPP<sup>4</sup>.

## **5.2. Les possibilités de financement volontaire prévues par le règlement sur le régime de pension de la Caisse**

L'article 17 du règlement sur le régime de pension de la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat (RRP) prévoit que les cotisations dues à la Caisse par la personne assurée et par l'employeur sont fixées en pour-cent du salaire assuré en fonction de l'âge LPP de la personne assurée. La cotisation totale comprend le financement des bonifications de vieillesse, la cotisation de risques due pour le décès et l'invalidité, la recapitalisation de la Caisse ainsi que les cotisations pour les frais administratifs et au fonds de garantie LPP.

En règle générale, le RRP propose à l'ensemble des personnes assurées la faculté d'améliorer ou de maintenir leur couverture de prévoyance. Cette option peut être exercée soit en effectuant un rachat (ch.2.1) soit par le maintien de la cotisation en cas de cessation temporaire du versement du salaire (ch.2.2.).

---

<sup>2</sup>Schneider Jacques-André, La gestion indépendante de l'institution de prévoyance de droit public (IPDP), RSAS 2021 p. 320ss

<sup>3</sup>Schneider Jacques-André, La gestion indépendante de l'institution de prévoyance de droit public (IPDP), RSAS 2021 p. 320ss

<sup>4</sup>Ibidem

### 5.2.1. Le rachat

Le rachat est une contribution facultative pouvant être versée par la personne assurées ou par l'employeur. Dans ce cas, le versement serait possible lors de la reprise de l'activité. Le rachat peut être effectué jusqu'à la survenance d'un cas d'assurance. La caisse ne garantit en aucun cas la déductibilité fiscale des rachats. La déductibilité d'un rachat doit être clarifié par la personne assurée auprès des autorités compétentes. La Caisse accepte au maximum deux versements annuels au titre de rachat. Au-delà, elle est en droit de prélever les frais de traitement de dossier.

### 5.2.2. Maintien de la cotisation lors de la cessation temporaire du versement du salaire

Lors d'une cessation temporaire du versement du salaire due à un congé non payé ou à une suspension d'activité avec suspension de traitement décidée par l'employeur, la personne assurée reste affiliée à la Caisse pendant la période de cessation du versement du salaire, mais au maximum pendant deux ans à compter de la date du début de celle-ci. Cela est également applicables en cas de cessation temporaire partielle, pour la part du taux d'activité qui n'est plus assumé par la personne assurée. Durant la cessation temporaire, la couverture est limitée aux risques de décès et invalidité.

## 5.3. Conclusion intermédiaire

Offrir à la personne assurée la possibilité de maintenir la cotisation touche aux dispositions réglementaires de la Caisse et non pas aux termes de la LCP. Par conséquent, aucune modification de cette dernière ne serait requise.

La réglementation actuelle permet à la personne assurée d'effectuer un rachat conformément aux modalités précitées. D'un point de vue économique, le rachat a l'avantage d'être effectué lors du retour au travail soit le retour à un statut de salarié de la personne assurée. La possibilité d'assumer la dépense du rachat est plus avérée compte tenu de la rémunération.

Le maintien de la cotisation en cas de cessation temporaire du versement du salaire pourrait constituer également une alternative envisageable pour la personne assurée, cependant, actuellement, cette option se limite à la couverture des risques de décès et d'invalidité. Une éventuelle extension de cette possibilité à la couverture de la part épargne pourrait être adapté dans le règlement de la Caisse par son comité.

Toutefois, il convient de préciser que le rachat permet d'accroître de manière complète l'avoir de vieillesse réglementaire ce qui a plus d'avantage que le maintien de la cotisation lors de la cessation temporaire du versement du salaire qui engage la personne assurée à cotiser également à la recapitalisation et aux frais de la Caisse.

Enfin dans la pratique, la Caisse constate que, durant la cessation temporaire ou définitive du versement du salaire de la personne assurée, celle-ci se trouve souvent dans l'incapacité d'assurer le financement de ces propres cotisations (part risque et épargne), lesquelles se monteraient à environ 15 % du salaire assuré et encore moins la part de l'employeur qui doublerait la facture.

## 6. Conclusion

Par rapport au droit privé, le droit de la fonction publique offre des conditions légales très compétitives, y compris pour les domaines faisant l'objet de la présente motion.



En effet le personnel de l'Etat est au bénéfice d'une législation qui permet notamment une flexibilisation du temps et du lieu de travail, ainsi que de divers congés en cas de parentalité. Elle permet également d'accorder un congé non payé venant compléter un congé de maternité ou paternité.

Toutefois, le Conseil d'Etat saisit l'opportunité offerte pour préciser les congés existants en cas de parentalité. Pour ce faire une modification du RPers est suffisante, sans toucher à la LPers.

Au vu des éléments évoqués dans sa réponse, le Conseil d'Etat propose le rejet de la motion, mais s'engage à ajouter un article dans le RPers, comme mentionné au point 2.