



**Kolly Nicolas, Collaud Romain**

Modification totale de loi sur le personnel de l'Etat de Fribourg (LPers)

Cosignataires : 13

Réception au SGC : 09.02.17

Transmission au CE : \*15.02.17

## Dépôt

Par la présente motion, nous demandons au Conseil d'Etat de présenter au Grand Conseil un projet de révision complète de la loi sur le personnel de l'Etat (ci-après : la LPers, RSF 122.70.1), et ceci conformément à l'article 69 let. a de la loi sur le Grand Conseil.

## Développement

La dernière révision complète de la LPers date de 2001, et son contenu n'est plus d'actualité. Il convient de l'adopter aux réalités actuelles du monde du travail.

Le contenu actuel de la LPers compte un certain nombre de lacunes, qu'il convient de corriger dans le cadre d'une révision complète, ceci après une étude approfondie, notamment par une comparaison intercantonale, et après une large consultation, en intégrant le syndicat du service public.

Concrètement, nous demandons que, en cas d'acceptation de la présente motion, les éléments suivants soient notamment analysés, et, cas échéant, modifiés :

### 1. Système des paliers

Dernièrement, le canton a dû prendre un certain nombre de mesures d'économie, en conséquence de la situation structurelle difficile du canton. Parmi ces mesures, il avait été décidé de maintenir la progression des salaires, en n'octroyant pas les paliers prévus par la loi en 2014, 2015 et 2016.

Cette décision était la conséquence du système existant, trop rigide et pas adapté. En effet, il est selon nous incompréhensible de maintenir un système avec 20 paliers, qui a comme conséquence qu'un collaborateur atteint son salaire maximal après 20 ans de travail auprès de l'Etat de Fribourg.

Ainsi, un collaborateur qui commence à travailler à l'Etat à 20 ans verra son salaire bloqué à 40 ans. Il n'aura alors plus de « récompense », soit d'augmentation de salaire. De plus, ce système a été particulièrement injuste pour les jeunes collaborateurs de l'Etat, qui ont été davantage touchés par les mesures d'économie, puisque pour tous ceux qui étaient déjà à leur palier maximal, le gel d'octroi des paliers n'a pas eu de conséquences...

Le système de palier doit par conséquent être révisé et remplacé, soit par un système moins progressif, à 30 paliers, accompagné par un système prenant en compte l'évaluation du collaborateur, comme pratiqué par la Confédération (art. 39 OPers, RS 172.220.111.3).

---

\*date à partir de laquelle court le délai de réponse du Conseil d'Etat (5 mois).

## **2. Rigidité de la LPers**

La récente révision de la loi sur l'assurance immobilière, la prévention et les secours en matière de feu et d'éléments naturels, acceptée par le Grand Conseil, et qui devra être soumise à une votation populaire suite à l'aboutissement du référendum, prévoit que le personnel de l'ECAB ne soit plus soumis à la LPers. Dans son message, le Conseil d'Etat indique ce qui suit pour justifier cette proposition : *« il est possible de mettre en place une structure plus simple et plus souple que celle correspondant à la classification et à l'échelonnement des traitements tels que prévus actuellement à l'Etat de Fribourg »...*

Confronté au même problème de rigidité de la LPers, le Conseil d'administration de l'HFR a déposé une demande au Conseil d'Etat afin de sortir également le personnel de l'HFR du joug de la LPers. Le Conseil d'administration est, semble-t-il, toujours dans l'attente du rapport demandé par le Conseil d'Etat, et de la décision qui en découlera.

Nous sommes d'avis que ce procédé, qui semble se généraliser, n'est de manière générale pas judicieux. Si la LPers est trop rigide, il faut la réviser.

Cela n'empêchera pas, le cas échéant, de donner davantage d'autonomie aux entités qui le souhaitent, comme cela se fait déjà avec succès pour l'OCN, la BCF, le Groupe E ou encore les TPF.

## **3. Amélioration du système d'évaluation du personnel**

Cette révision de la LPers devrait également modifier le système d'évaluation du personnel, afin de mettre en place un système plus objectif, et qui pourrait être utilisé, tout au moins partiellement, dans l'octroi des augmentations salariales.

## **4. Détermination du salaire**

Le système d'évaluation des fonctions tient trop compte des prérequis et des diplômes, mais pas assez du marché du travail. Nous demandons que la détermination des classes de salaire tienne davantage compte des salaires du marché suisse, et soit par conséquent plus flexible. En particulier, nous souhaitons que cette révision permette aussi de valoriser les diplômes issus de la formation professionnelle.

## **5. Adaptation de la loi aux technologies actuelles**

Depuis l'adoption de la LPers en 2001, le monde du travail a énormément évolué. Les nouvelles technologies doivent davantage être prises en considération. En particulier, les notions de cyberadministration et de télétravail sont absentes de la LPers actuelle. Il convient d'adapter la LPers à ces nouvelles réalités.

En définitif, nous demandons, par cette motion, qu'une réflexion globale soit menée et qu'une révision totale de la LPers soit lancée, en particulier dans le sens des considérants ci-dessus, afin de l'adapter à la réalité actuelle.

—