



Réponse du Conseil d'Etat à un instrument parlementaire

Question Fattebert David / Gaillard Bertrand

2022-CE-191

Congés non payés de longue durée pour le personnel de l'Etat

I. Question

Dernièrement, la Direction de la formation et des affaires culturelles (DFAC) a accordé un congé non payé à deux cadres de l'enseignement public. Ces congés sont assortis d'une garantie de retrouver au terme des deux ans la fonction occupée auparavant.

Cette situation est conforme au RPer qui ouvre cette possibilité au travers de l'article 70. Néanmoins, cette possibilité offerte suscite de nombreuses réactions au sein de la population, du personnel de l'Etat et des élus communaux/cantonaux. C'est pourquoi les signataires adressent les questions suivantes au Conseil d'Etat :

1. En application du principe d'équité de traitement entre tous les collaborateurs-trices de l'Etat, est-ce que désormais toutes les demandes de congés non payés de longue durée seront acceptées ?
2. Quels sont les critères pour l'entrée en matière sur l'octroi ou le refus d'un congé non payé de longue durée ?
3. Quelles sont les conséquences financières directes (EPT, salaires, indemnités, etc.) et indirectes (formation, perte de productivité, etc.) induites par cette situation ?
4. Est-ce que la situation actuelle très tendue des effectifs du personnel enseignant a été prise en compte dans le processus de décision ?
5. Est-il pertinent en termes de politique du personnel d'attribuer une fonction d'encadrement à des collaborateurs-trices engagé-e-s pour, après deux ans, les rétrograder au sein de l'organisation ?
6. En regard du fait que les postes de direction d'établissement primaire et secondaire sont centraux pour le bon fonctionnement d'une école, est-ce que les autorités communales concernées ont été consultées avant la prise de décision ?

Il est important de préciser que ces questions ne visent aucunement à remettre en causes les compétences, d'ailleurs très appréciées, des collaborateurs-trices concerné-e-s et leur droit à faire valoir une telle demande de congé sabbatique.

20 mai 2022

II. Réponse du Conseil d'Etat

La possibilité pour les collaborateurs et collaboratrices de l'Etat de requérir un congé non payé est prévue à l'article 70 RPers. Cette possibilité concerne tout le personnel de l'Etat quelle que soit sa fonction. Chaque demande est analysée par les unités administratives concernées en collaboration avec l'entité de gestion de l'autorité d'engagement auprès de laquelle les collaborateurs et collaboratrices exercent leur activité. De manière générale, les congés non payés ne sont accordés que si l'organisation de l'unité concernée le permet et que le remplacement peut être organisé à satisfaction. Pour le personnel des écoles, les congés non payés de longue durée sont en principe liés à une ou deux années scolaires ce qui permet une meilleure gestion de l'absence et du remplacement.

1. En application du principe d'équité de traitement entre tous les collaborateurs-trices de l'Etat, est-ce que désormais toutes les demandes de congés non payés de longue durée seront acceptées ?

Chaque demande est analysée pour elle-même en fonction du contexte, des besoins des collaboratrices et des collaborateurs et des possibilités de remplacement afin que la bonne marche des unités soit assurée. Il n'y a pas lieu de faire des généralités, chaque cas est particulier et doit être analysé pour lui-même.

2. Quels sont les critères pour l'entrée en matière sur l'octroi ou le refus d'un congé non payé de longue durée ?

Les critères habituellement retenus sont ceux qui prévoient que les collaborateurs et collaboratrices concernés-es doivent donner satisfaction, que leur demande s'inscrit dans un projet particulier notamment familial ou de formation et que le remplacement puisse s'organiser à satisfaction sans préjudicier la bonne marche de l'unité. Enfin, l'octroi d'un congé non payé de longue durée peut permettre à certaines personnes de se ressourcer dans un projet particulier pour ensuite continuer leur activité et ainsi, pour l'Etat-employeur, de conserver leurs compétences en lieu et place d'une probable démission qu'aurait provoqué le refus du congé non payé.

3. Quelles sont les conséquences financières directes (EPT, salaires, indemnités, etc.) et indirectes (formation, perte de productivité, etc.) induites par cette situation ?

Il n'y a pas de conséquences financières directes ou indirectes. Les personnes en congé ne perçoivent ni salaire, ni indemnité. Les personnes retenues pour le remplacement sont choisies parmi celles qui sont aptes à exercer la tâche sans formation complémentaire certifiée spécifique.

4. Est-ce que la situation actuelle très tendue des effectifs du personnel enseignant a été prise en compte dans le processus de décision ?

Dans la partie francophone du canton, la situation en matière d'effectifs du personnel enseignant primaire s'est détendue. Au niveau du cycle d'orientation, seules certaines disciplines sont plus compliquées à remplacer. Cette analyse a bien évidemment été effectuée avant que la décision d'accorder les deux congés non payés cités par les auteurs de la question n'ait été prise. Les qualités des personnes proposées pour le remplacement ont également été prises en compte.

5. *Est-il pertinent en termes de politique du personnel d'attribuer une fonction d'encadrement à des collaborateurs-trices engagé-e-s pour, après deux ans, les rétrograder au sein de l'organisation ?*

Dans une optique de gestion de la relève, il est tout à fait pertinent que des personnes volontaires pour assurer un tel remplacement puissent faire leurs preuves et s'essayer à une nouvelle fonction. Elles pourront ainsi faire acte de candidature en connaissance de cause lorsqu'un poste similaire sera vacant. A signaler que les personnes retenues pour effectuer ce remplacement le font en connaissance de cause et sont particulièrement motivées. Le même cas de figure peut également arriver pour des remplacements de longue durée de personnes absentes pour raison de santé.

6. *En regard du fait que les postes de direction d'établissement primaire et secondaire sont centraux pour le bon fonctionnement d'une école, est-ce que les autorités communales concernées ont été consultées avant la prise de décision ?*

Les cadres scolaires font partie du personnel de l'Etat et sont rémunérés à 100 % par l'Etat employeur. Il lui appartient de prendre toute décision relative à leur engagement et pour l'organisation de leur remplacement. L'art. 110 RLS prévoit que les communes sont informées par la DFAC du choix de la personne retenue lors de la repourvue du poste. Il n'y a pas lieu de les consulter lors d'une demande de congé. Il est bien évident qu'une bonne collaboration entre les directeurs et les directrices d'école et les communes concernées est nécessaire. La DFAC avait cependant souhaité, dans ce dossier, que ce soient les personnes concernées qui informent elles-mêmes les communes, ayant de fait des relations privilégiées avec elles.

4 juillet 2022