



*Fribourg, le 17 mars 2020*

Extrait du procès-verbal des séances

—

2020-241

## **Directives du 17 mars 2020 relatives aux dérogations au règlement du personnel de l'Etat en cas de pandémie de coronavirus**

Vu la loi du 17 octobre 2001 sur le personnel de l'Etat (LPers) ;

Vu le règlement du 17 décembre 2002 du personnel de l'Etat (RPers) ;

Vu le règlement du 15 juin 2009 sur le temps de travail du personnel de l'Etat ;

Considérant : le coronavirus est désormais une pandémie. Le Conseil d'Etat est compétent pour décider des dérogations aux règlements du 17 décembre 2002 du personnel de l'Etat (RPers, RSF 122.70.11) et du règlement du 15 juin 2009 sur le temps de travail du personnel de l'Etat et fixer leur entrée en vigueur.

Sur la proposition de la Direction des finances,

*Arrête :*

### **Art. 1 Dérogation au RPers et au règlement sur le temps de travail**

La pandémie provoquera de nombreuses absences. De manière générale, la LPers et le RPers restent applicables, avec les dérogations suivantes au RPers et au règlement sur le temps de travail.

### **Art. 2 Suppression temporaire des heures bloquées de travail**

Dans le but de réduire les risques de contamination aux heures de pointe, les heures de travail bloquées (généralement 08h30-11h00 et 14h00-16h30) (article 16 du règlement sur le temps de travail) sont exceptionnellement supprimées. Ainsi, et pour autant que la bonne marche du service le permette, cette décision permet au personnel d'organiser sa journée de travail en réduisant les risques de contamination durant ses déplacements.

### **Art.3 Accès au télétravail privilégié**

L'octroi du télétravail est privilégié pour autant que les besoins de service le permettent et que le collaborateur ou la collaboratrice concerné puisse disposer du matériel informatique nécessaire. Son autorisation n'est plus soumise à l'accord de l'autorité d'engagement mais uniquement à celui du ou de la chef-fe d'unité administrative. Le temps de télétravail est timbré (via ordinateur portable, téléphone portable ou saisie manuelle dans GTA).

Afin d'être joignable durant le télétravail, chaque collaborateur et collaboratrice dévie son téléphone professionnel sur n'importe quel numéro en Suisse, y compris celui d'un téléphone mobile lui permettant d'être atteignable.

#### **Art. 4 Maladie du collaborateur ou de la collaboratrice**

Selon l'article 76 al. 1 RPers, le collaborateur ou la collaboratrice doit fournir un certificat médical dès le 4<sup>ème</sup> jour d'absence. Désormais, le certificat médical ne doit être fourni qu'à partir du 6<sup>ème</sup> jour d'absence.

#### **Art. 5 Collaborateur ou collaboratrice ayant été en contact étroit avec une personne infectée par le coronavirus**

Le collaborateur ou la collaboratrice n'est pas malade, mais l'est potentiellement. Il ou elle ne bénéficie pas d'un certificat d'incapacité de travail au sens de l'article 76 RPers, mais a informé l'employeur qu'il était en auto-quarantaine. Cette absence est à considérer comme une absence maladie. Les jours d'absence comptent dans les 365 jours du droit au traitement.

Sur la base du devoir de fidélité (article 56 LPers), l'Etat-employeur pourra, selon les circonstances, exiger des collaborateurs et collaboratrices d'effectuer du télétravail. Dans ce cas-là, le temps travaillé ne comptera pas comme absence maladie.

#### **Art. 6 Collaborateurs et collaboratrices à risque**

Les personnes atteintes de certaines maladies (cancer, diabète, hypertension, maladies cardiovasculaires, maladies chroniques des voies respiratoires, etc.) ou faiblesse immunitaire due à une maladie ou à un traitement sont les plus vulnérables au coronavirus. Reste réservée la situation des femmes enceintes.

Ces personnes à risque accomplissent leur travail à domicile. Si cela n'est pas possible, l'Etat-employeur leur accorde un congé en continuant à leur verser leur salaire. Les collaborateurs et collaboratrices concernés font valoir leur situation particulièrement à risque par une déclaration personnelle. L'Etat-employeur peut demander un certificat médical.

#### **Art. 7 Garde des enfants du collaborateur ou de la collaboratrice durant la période de suspension de l'enseignement présentiel dans les écoles et de fermeture des crèches**

Le Conseil d'Etat a décidé, le 14 mars 2020, de suspendre l'enseignement présentiel de tout niveau et de fermer les crèches. Seules restent ouvertes les structures d'accueil extrafamilial de jour, avec un service minimal.

Afin d'éviter le mélange des générations et de protéger les personnes vulnérables, un congé payé de 10 jours, voire exceptionnellement de 15 jours peut être octroyé aux collaborateurs et collaboratrices ayant des responsabilités familiales (garde de leurs enfants) pour autant qu'aucune autre solution ne soit possible et qu'elle soit nécessaire en fonction de l'âge de l'enfant (article 36 LTr). Il est octroyé par les Directions et établissements, sur préavis de l'entité de gestion (article 68 al. 1 let. c RPers).

Ce congé payé n'est pas applicable pour les collaborateurs et collaboratrices travaillant dans les domaines essentiels au bon fonctionnement de la société (soins, sécurité, etc..) qui peuvent utiliser les structures d'accueil extrafamilial de jour.

Sur la base du devoir de fidélité (article 56 LPers), l'Etat-employeur pourra, selon les circonstances, exiger des collaborateurs et collaboratrice d'effectuer du télétravail.

## **Art. 8 Garde des enfants malades**

Selon l'article 67 al.1 let. h RPers, le collaborateur ou la collaboratrice qui a un enfant malade a droit, sur présentation d'un certificat médical attestant de la nécessité de la présence du parent, à un congé payé de 5 jours (42 heures).

Afin de ne pas surcharger les médecins, cette obligation de fournir un certificat médical est temporairement suspendue.

## **Art. 9 Prestations à la population**

### **9.1 Fermeture des guichets physiques à l'Etat de Fribourg**

Tous les guichets physiques de l'Etat de Fribourg sont fermés jusqu'à nouvel avis. Toutefois, l'accès téléphonique, par courrier postal ou par voie électronique reste garanti. Les Directions décident des éventuelles exceptions, sous réserve des dispositions générales de la Confédération.

### **9.2 Entretiens planifiés**

Les entretiens nécessaires à la réalisation de prestations au service de la population sont effectués dans la mesure du possible par téléphone. Les Directions décident des éventuelles exceptions.

## **Art. 10 Séances internes**

Les séances internes sont limitées au strict nécessaire pour les besoins du service. Lorsqu'elles ont lieu, la distance entre les participants doit être garantie.

## **Art. 11 Fermeture de lieu de travail**

Dans les cas de décision de fermeture d'un service, d'une entité, d'un bâtiment ou d'un établissement scolaire par les autorités sanitaires compétentes ou le Conseil d'Etat, le collaborateur ou la collaboratrice se retrouve en impossibilité de fournir sa prestation de travail. L'Etat-employeur continuera de verser le salaire aux collaborateurs et collaboratrices dont les locaux ont été fermés.

Pendant le temps de fermeture, le personnel reste à disposition du service pour s'y rendre en cas de réouverture, sauf en cas de vacances planifiées ; dans ce dernier cas, les jours de vacances sont comptés comme tels.

Sur la base du devoir de fidélité (article 56 LPers), l'Etat-employeur pourra, selon les circonstances, exiger des collaborateurs et collaboratrices d'effectuer du télétravail.

L'autorité d'engagement pourra également ordonner le déplacement du collaborateur ou de la collaboratrice sur un autre lieu de travail ou au sein d'un autre service selon l'article 34 al. 1 let. b LPers.

## **Art. 12 Maintien des activités de la plus haute priorité**

Chaque unité administrative établit son plan de pandémie. Il contient notamment les activités de la plus haute priorité qui se poursuivront même en cas de fermeture du lieu de travail car elles garantissent les besoins fondamentaux des citoyens.

En cas d'activation du plan de pandémie, chaque chef-fe d'unité administrative veillera au maintien et à l'organisation des activités de la plus haute priorité. Il ou elle répartira, le plus équitablement possible, ces activités entre les différents collaborateurs et collaboratrices aptes à les réaliser.

Cette prescription n'exclut pas que les collaborateurs et collaboratrices non concernés par le plan de pandémie continuent de remplir leur fonction, notamment à distance (télétravail).

### **Art. 13 Vacances durant la pandémie de coronavirus**

Comme chaque unité administrative doit veiller à ce que les activités de plus haute priorité soient en tout temps assumées, elle peut interdire aux collaborateurs et collaboratrices concernés de prendre leurs vacances afin de garantir les besoins du service (article 64 al.1 RPers). Dans de tels cas, d'éventuels frais d'annulation (y compris les membres du ménage par analogie avec les assurances annulation) sont à la charge de l'Etat-employeur si ceux-ci ne sont pas couverts par une assurance annulation du collaborateur ou de la collaboratrice.

### **Art. 14 Annulation des cours de formation continue**

Durant toute la période de fermeture des écoles, tous les cours de formation continue aux collaborateurs et collaboratrices de l'Etat sont annulés.

### **Art. 15 Heures supplémentaires durant la période de coronavirus**

Si une unité administrative doit faire face à une surcharge extraordinaire de travail ou à un travail urgent, elle peut ordonner à son personnel de faire des heures supplémentaires. Les collaborateurs et collaboratrices peuvent compenser ces heures supplémentaires après la pandémie ou se les faire payer intégralement (article 51 RPers).

Toutefois, des règles différentes s'appliquent pour les cadres supérieurs : le paiement est limité à maximum 200 heures supplémentaires (entre + 100 et + 300 heures supplémentaires) (article 52 RPers). Exceptionnellement, les heures supplémentaires effectuées par les cadres supérieurs, depuis le 1<sup>er</sup> mars 2020 et jusqu'au terme de l'application des présentes directives, sont intégralement payées sur demande du cadre supérieur. Si aucune demande ne parvient au SPO un mois plus tard, les règles habituelles redeviennent applicables (par exemple, demande un paiement en décembre).

Les autorités d'engagement sont chargées de transmettre au SPO la liste des personnes concernées dès la fin du coronavirus.

### **Art. 16 Participation à des Assemblées générales**

L'Etat n'est plus représenté personnellement, sauf exception particulière, aux assemblées générales à venir auxquelles il est convié en tant que propriétaire (actionnaire, détenteur d'une part sociale ou autre). Dans les cas où un représentant indépendant est proposé par la société, l'Etat lui délègue ses droits (délégation de pouvoir par procuration). Pour les situations où le nombre d'actionnaires est très restreint, une participation personnelle est à examiner de cas en cas.

### **Art. 17 Entrée en vigueur**

Les présentes directives entrent en vigueur le 17 mars 2020. Le Conseil d'Etat fixera leur abrogation en fonction du terme de la pandémie de coronavirus.

### **Art. 18**

Communication :

- a) à toutes les Directions, pour elles et leurs établissements et services ;
- b) au Service du personnel et d'organisation ;
- c) à la Chancellerie d'Etat.

Danielle Gagnaux-Morel  
Chancelière d'Etat

*Extrait de procès-verbal non signé, l'acte signé peut être consulté à la Chancellerie d'Etat*