

LPers – Guide du SSP

Loi sur le personnel de l'Etat de Fribourg (LPers)

***Les principales nouveautés
entrées en vigueur au
1^{er} janvier 2022***

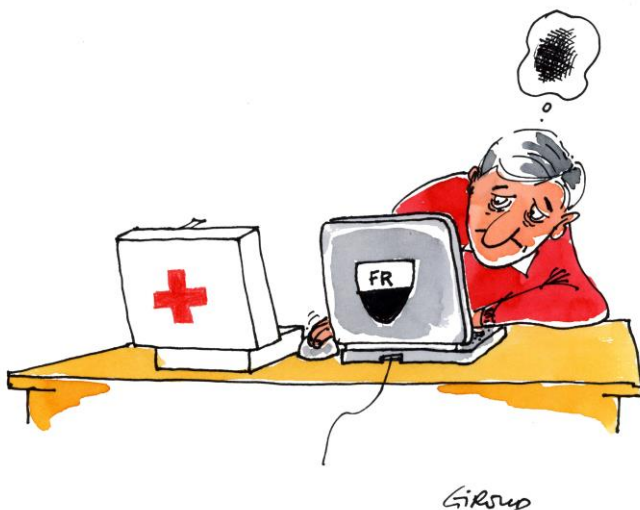


Table des matières

<i>Période probatoire</i>	3-4
<i>Procédure ordinaire de licenciement</i>	5-11
<i>Licenciement abusif</i>	12
<i>Procédure ordinaire de licenciement – CDD</i>	13
<i>Procédure de licenciement pour justes motifs</i>	14-15
<i>Congé de maternité et de paternité</i>	16-19
<i>Congé d'adoption</i>	20
<i>Congés payés prolongés</i>	21
<i>Horaire de travail</i>	22
<i>Pénibilité</i>	23
<i>Entretien d'évaluation</i>	24-26
<i>Durabilité – Ecologie</i>	27
<i>Salaires et primes</i>	28-29
<i>Incapacité de travail</i>	30
<i>Indemnité de situation acquise</i>	31-32
<i>Indemnité de remplacement</i>	33

Le SSP – région Fribourg n'est financé que **par les cotisations de ses membres**. Contrairement à la FEDE (associations professionnelles), le SSP **ne touche pas un centime des 2,50 francs de contribution professionnelle** prélevés chaque mois sur le salaire du personnel de l'Etat de Fribourg – ce qui est totalement illégal et **va à l'encontre de plusieurs dispositions constitutionnelles**. Comme chacun-e peut le constater, l'essentiel du travail syndical à l'Etat de Fribourg est effectué par le SSP. Nous vous encourageons donc à **adhérer au SSP pour soutenir un travail syndical constant, sérieux et qui représente réellement les intérêts des salarié-e-s!**

www.ssp-fribourg.ch, onglet «nous rejoindre»

Période probatoire

Article 31 LPers

Durée: 6 mois

(auparavant: 1 an)

Il peut être renoncé à tout ou partie de la période probatoire:

- ✓ Pour les contrats de durée déterminée (CDD).
 - ✓ Lorsque l'employé-e a déjà exercé antérieurement la fonction concernée.
- ✓ Lorsque les prestations, le comportement et les aptitudes sont comparables à celles d'une personne expérimentée.

Résiliation des rapports de travail

Durant la période probatoire, les rapports de service peuvent être résiliés librement de part et d'autre (la procédure de résiliation ordinaire – voir pp. 5 à 11 – ne s'applique pas), sous réserve bien entendu de motifs abusifs (voir p.12).

Délais de résiliation

- ✓ Durant les 2 premiers mois: une semaine pour la fin d'une semaine (le congé doit être envoyé la semaine précédant la date du licenciement, et prend effet à la fin de la semaine suivante).
- ✓ Dès le 3^{ème} mois: un mois pour la fin d'un mois (idem).

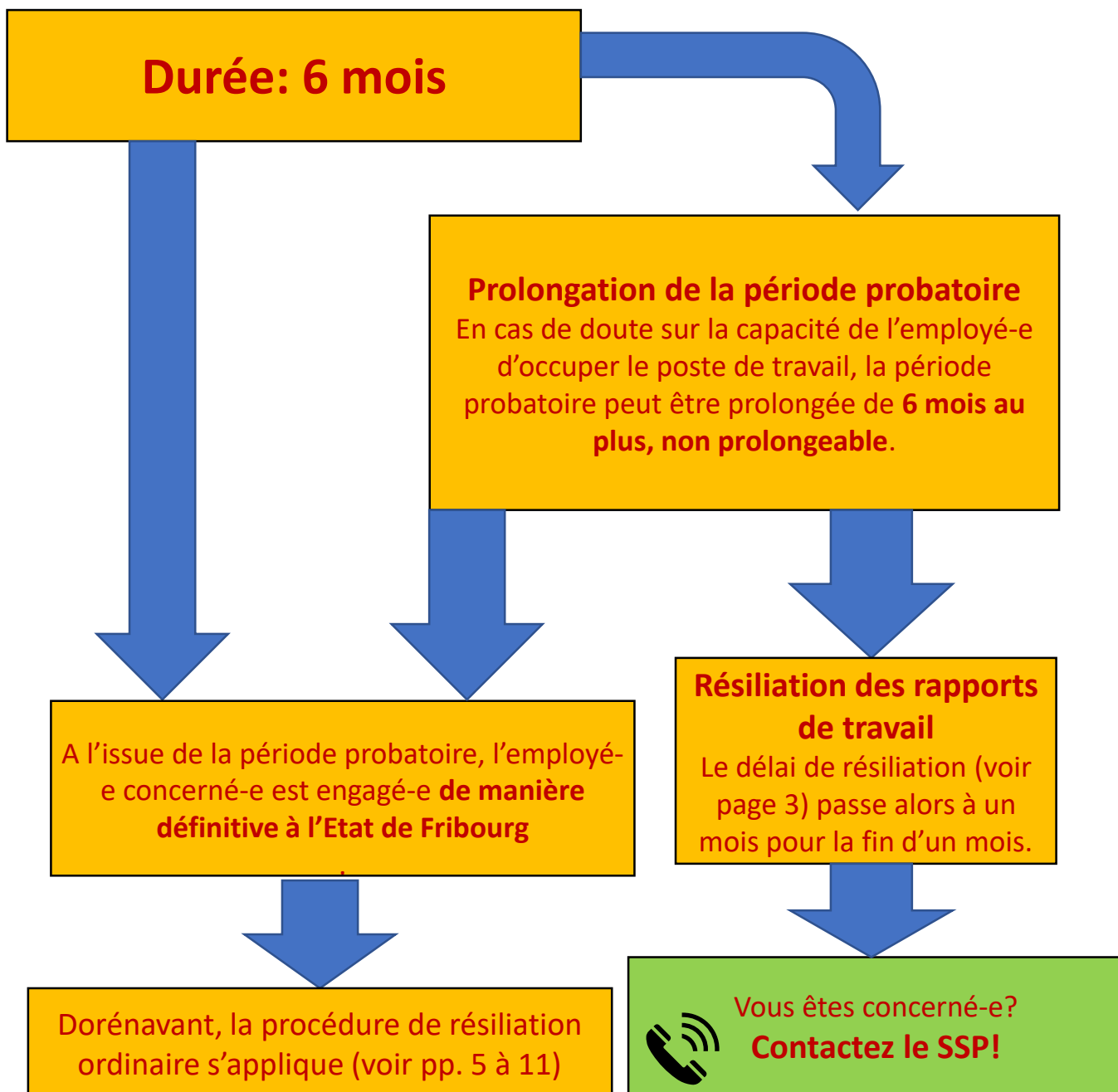
Vous estimez qu'une période probatoire n'est pas justifiée? Vous êtes frappé-e par une résiliation des rapports de travail qui ne vous paraît pas correcte ?



Contactez le SSP!

Période probatoire

Article 31 LPers



Procédure ordinaire de licenciement

Articles 38 à 43 LPers; 29 à 31 du Règlement sur le personnel de l'Etat de Fribourg (ci-après: RPers)

Une lettre d'avertissement peut être envoyée lorsque l'employé-e ne **répond plus aux exigences de la fonction** sous l'angle des **prestations**, du **comportement** ou des **aptitudes**.



Avant cette révision de la LPers, l'avertissement devait être précédé d'un **entretien d'évaluation**, permettant d'objectiver les reproches, et qui pouvait être contesté. Ce n'est plus le cas, ce qui **facilite** malheureusement l'ouverture de la procédure d'avertissement et de licenciement

Lettre d'avertissement

Du/de la chef-fe de service, écrite et motivée, donnée suffisamment tôt «*pour permettre à l'employé-e de répondre aux exigences du poste*».

Vous êtes concerné-e?

Contactez le SSP pour vous défendre!




SSP - Fribourg - ssp-cft@bluewin.ch -
www.ssp-fribourg.ch - 026 322 29 60

Procédure ordinaire de licenciement


Articles 38 à 43LPers; 29 à 31 RPers

Lettre d'avertissement

La lettre d'avertissement **indique les carences constatées** ainsi que les attentes d'amélioration et fixe un **déai raisonnable** pour y remédier.


Avant la révision LPers, il était possible de contester l'avertissement auprès du **Tribunal cantonal**. Cette possibilité a été **supprimée**, ce qui, une fois de plus, **facilite** les licenciements.

Vous n'êtes pas d'accord? Réexamen!
Possibilité de faire une demande de réexamen auprès de l'autorité d'engagement **dans un délai de 10 jours**.




Faites-vous accompagner par le SSP

Procédure ordinaire de licenciement

Articles 38 à 43 LPers; 29 à 31 RPers

Réexamen


Pour vous appuyer, il est important de vous faire accompagner par le SSP!



La suppression du **droit de recours contre une décision de l'autorité d'engagement** (auparavant, un avertissement infondé pouvait être contesté au Tribunal cantonal, voir page 6) est choquante! Ce d'autant que l'autorité d'engagement est, *de fait et de droit*, juge et partie.

Décision
de l'autorité d'engagement,
non sujette à recours

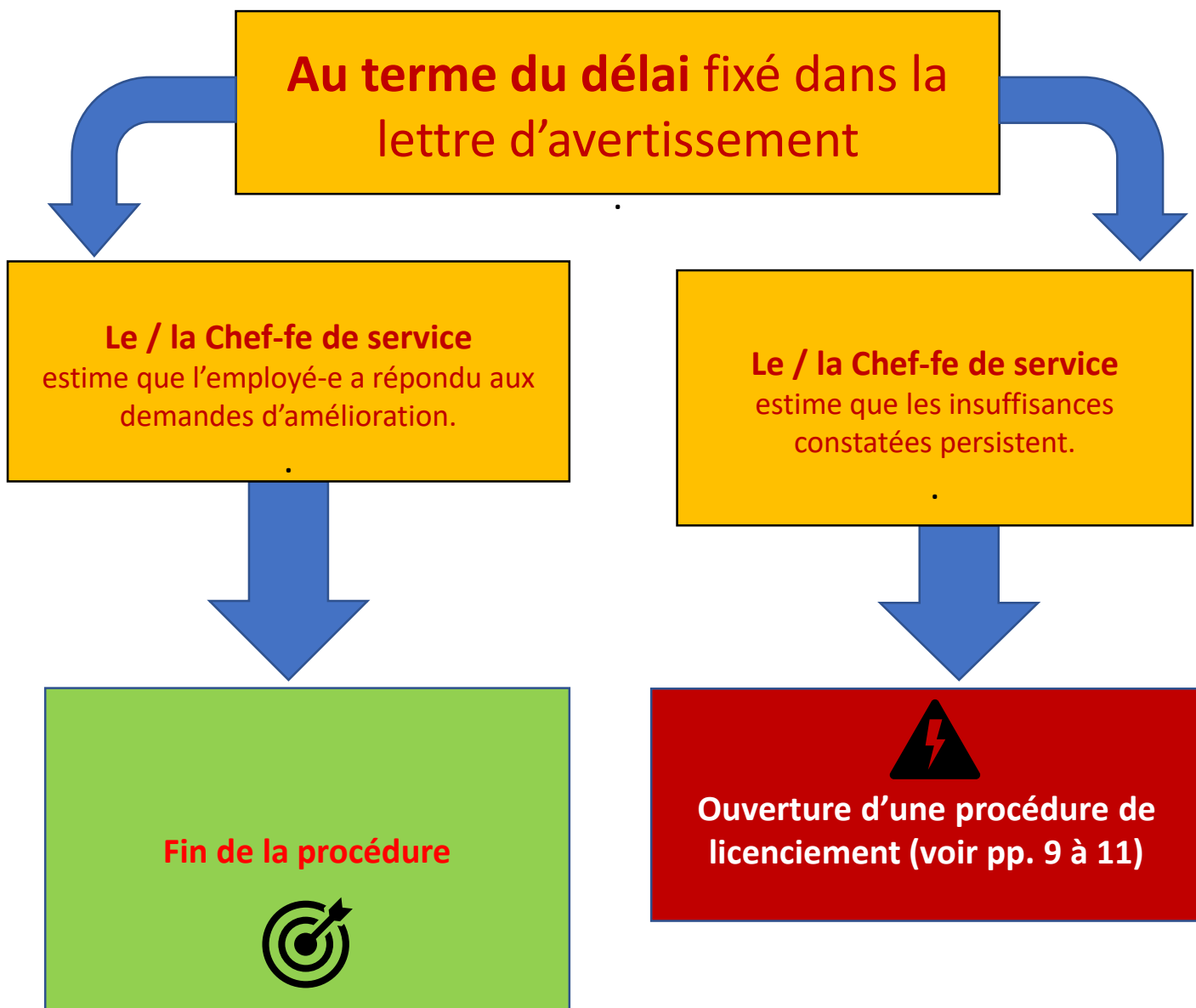
Le réexamen est accepté
Fin de la procédure



Le réexamen est refusé
La procédure se poursuit (voir pp. 8 à 11)

Procédure ordinaire de licenciement

Articles 38 à 43 LPers; 29 à 31 RPer





Procédure ordinaire de licenciement

Articles 38 à 43 LPers; 29 à 31 RPers

Ouverture d'une procédure de licenciement

Avant de rendre sa décision, **l'autorité d'engagement** ou la personne désignée par elle **entend, en principe oralement**, l'employé-e concerné-e et **lui impartit un délai pour consulter le dossier** et faire ses remarques


Bien entendu, l'entretien «oral» doit faire l'objet d'un compte-rendu écrit, communiqué à l'employé-e concerné-e, qui peut ensuite encore se déterminer par écrit.


Durant la procédure de licenciement, l'employé-e peut – et doit ! – se faire accompagner par un-e représentant-e du SSP.

Contactez-nous!

Procédure ordinaire de licenciement

Articles 38 à 43LPers; 29 à 31 RPers

Au terme de la procédure, l'autorité d'engagement rend une décision

Résiliation des rapports de service,
avec un délai de 3
mois de préavis.

**Transfert à un
autre poste de
travail.**

**Nouvelle lettre
d'avertissement.**

**Pas de
mesures
prises.**

Possibilité de contester les décisions au Tribunal cantonal

Durant toute la procédure, il est indispensable
de vous faire accompagner par le SSP!



Procédure ordinaire de licenciement

Article 41 LPers

Licenciement injustifié ou abusif?

L'employé-e est maintenu-e dans sa fonction.

**Ce droit à la réintégration a été obtenu
de haute lutte par le SSP.**



S'il y a eu cessation de fait des rapports de service et qu'une réintégration n'est plus possible, il/elle a droit à une **indemnité d'un montant maximal de 18 mois.**

Il s'agira d'être particulièrement vigilant au fait que l'Etat de Fribourg n'utilise pas cette disposition pour éviter de réintégrer un-e salarié-e victime d'un licenciement abusif ou injustifié.

Le SSP veillera au grain!

Licenciement abusif

Article 46 LPers

Licenciement injustifié et abusif

La LPers connaît deux notions concernant les licenciements infondés: le licenciement «injustifié» (article 41 LPers) et le licenciement «abusif» (article 46 LPers). Le caractère «injustifié» d'un licenciement se rapporte au fait que les motifs invoqués sont infondés, tandis que le caractère «abusif» fait référence à des situations (ou des raisons) bien précises, où le licenciement est expressément interdit:

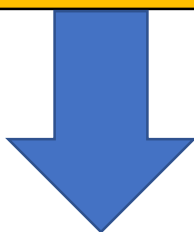
- Pour une raison inhérente à la personnalité de l'employé-e.
 - En raison de l'exercice d'un droit constitutionnel.
- Afin d'empêcher la naissance ou l'exercice de bonne foi de prétentions juridiques.
 - En raison de l'accomplissement du service militaire, de protection civile ou de service civil.
 - En raison d'une obligation légale.
- En raison de la grossesse, de la maternité ou d'incapacité de travail pour cause de maladie, accident, grossesse ou maternité.
 - Durant toute la grossesse, à l'exception de la période probatoire.
 - En raison de l'appartenance à une organisation de salarié-e-s.
 - En raison de l'exercice d'une activité syndicale.

Licenciements injustifiés et abusifs donnent droit à la réintégration
(voir page 11).

Procédure ordinaire de licenciement – CDD

Article 36 LPers; 31 RPers

Contrat de durée déterminée



**Le contrat ne peut être résilié avant le terme...
sauf:**

- ✓ Durant la période probatoire (voir pp. 3-4).
- ✓ Pour «justes motifs» (voir pp. 14-15).
- ✓ Si le contrat l'a prévu expressément.

ATTENTION

Sur le principe, il n'y a pas de raison qu'un contrat de durée déterminée prévoie une **résiliation avant le terme**; une période probatoire ne se justifie en principe pas non plus.



**Si c'est le cas, contactez le
SSP pour vous assurer que
ce ne soit pas abusif!**



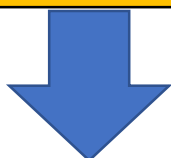
Procédure de licenciement pour justes motifs

Articles 44 et 45 LPers; article 32 RPers



Uniquement en cas de **manquements graves ou répétés** aux devoirs de service

Exemples: vol, agressions physiques, abandon de poste.



Variante 1

Lorsque les circonstances le permettent, le renvoi est précédé d'une lettre d'avertissement (voir pp. 5-8).



Procédure «normale»

(sans avertissement)
Voir procédure prévue en pp. 8-11 de la «procédure ordinaire».



Variante 2

Dans les cas graves, la décision de renvoi peut être prononcée selon une procédure d'urgence simplifiée, réglée par le Conseil d'Etat.



Un licenciement «pour justes motifs» doit être réservé aux cas les plus graves!

Vous êtes concerné-e?

Contactez immédiatement le SSP!



Lorsque le motif est d'emblée prouvé, l'autorité d'engagement rend la décision de renvoi immédiatement après avoir entendu oralement l'employé-e.

Procédure de licenciement pour justes motifs


Articles 44 et 45 LPers; article 32 RPers

La décision de renvoi prend effet dès sa
réception par l'employé-e.

Possibilité de contestation au Tribunal
cantonal

*Durant toute la procédure, il est
indispensable de vous faire accompagner
par le SSP.*



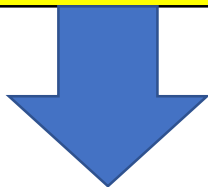

L'employé-e peut être tenu-e
de supporter les frais de
procédure, y compris si celle-
ci n'aboutit pas au renvoi.

Licenciement injustifié ou abusif?
Voir pp. 11-12.

Congé de maternité et de paternité

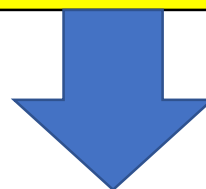
Article 113 et 114a LPers; articles 14, chiffre 2, 81 à 86a RPers

Congé de maternité



Durée du congé
pas de changement, 16
semaines à 100%.

Congé de paternité



15 jours de congé payé
(avant: 5 jours)

Remplacement des congés de maternité/ paternité

En cas d'absence du/de la titulaire, l'engagement du/de la remplaçant-e peut être effectué même si la couverture financière ou en effectif n'est pas garantie. En principe, un délai de vacance de 2 mois est respecté.

Il est important de se battre pour que les congés de maternité soient effectivement remplacés. Si tel n'est pas le cas, contactez-nous!



Congé de maternité et de paternité

Article 113 et 114a LPers; 81 à 86a RPers

Congé de maternité



En cas d'hospitalisation:

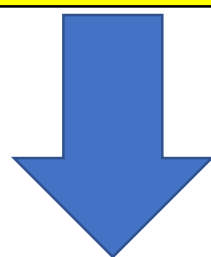
la durée du congé de maternité est prolongée d'autant.

Dans la mesure où le nouveau-né doit rester à l'hôpital pendant au moins deux semaines directement après la naissance, le congé maternité est prolongé de 56 jours au maximum.



Peut être pris en partie avant et en totalité ou en partie après l'accouchement.

Congé de paternité



Peut être pris en une fois ou fractionné.

Il doit être pris au plus tard dans les 6 mois qui suivent la naissance.

Des améliorations nécessaires

Le SSP s'est battu pour obtenir une prolongation du congé de maternité sous la forme d'un congé d'allaitement d'un mois, d'un congé de paternité de 6 semaines (comme à la Ville de Fribourg) ou d'un congé parental de 6 mois. Sur ces questions – comme sur beaucoup d'autres – l'Etat de Fribourg est en retard: le SSP continuera à se mobiliser pour des améliorations nécessaires pour mieux concilier vie professionnelle et familiale

Congé de maternité et de paternité

Article 113 et 114a LPers; 81 à 86a RPers

Protection de la santé des femmes enceintes

- ✓ *Octroi de pauses de 10 minutes toutes les deux heures dès le 4^{ème} mois de grossesse pour les femmes travaillant essentiellement debout.*
- ✓ *Limitation à 4 heures par jour au plus de travail debout pour les femmes, dès le sixième mois de grossesse.*
 - ✓ *Interdiction du travail de nuit durant les 8 semaines qui précèdent l'accouchement.*
- ✓ *Possibilité d'un travail de jour pour les femmes enceintes qui ne veulent pas travailler la nuit ou, à défaut, paiement du salaire à hauteur de 80%.*
- ✓ *La durée ordinaire de la journée de travail ne peut être prolongée et n'excède en aucun cas 9 heures.*

Protection de la santé des femmes qui allaitent

Durant la première année de vie de l'enfant, le temps pour allaiter ou tirer le lait est comptabilisé comme temps de travail dans les limites suivantes:

- ✓ *Pour une journée de travail jusqu'à 4 heures: 30 minutes.*
- ✓ *Pour une journée de travail de plus de 4 heures: 60 minutes.*
- ✓ *Pour une journée de travail de plus de 7 heures: 90 minutes.*

Congé de maternité et de paternité

Article 113 et 114a LPers; 81 à 86a RPers

Résiliation des rapports de travail?

Le contrat de travail d'une femme enceinte ou ayant accouché ne peut être résilié :

- *En raison de la grossesse, de la maternité ou d'incapacité de travail pour cause de maladie, accident, grossesse ou maternité.*
- *Durant toute la grossesse, à l'exception de la période probatoire, voir p. 12.*

Grâce au SSP...

Suite à l'intervention du SSP, des dispositions anachroniques (et illégales) ont été supprimées, notamment la «réduction du congé payé durant la première année de service si l'employée prend un congé non payé d'une durée supérieure à 6 mois» ou la possibilité pour un-e chef-fe de service d'obliger à prendre jusqu'à 6 semaines de congé de maternité avant la date présumée de l'accouchement «si une collaboratrice ne paraît plus apte à remplir sa fonction», ou encore la réduction de moitié du congé de maternité si l'employée était déjà enceinte lors de l'engagement!

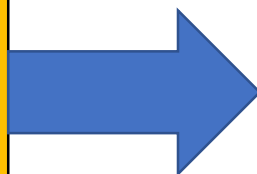


Congé adoption

Article 114 LPers, alinéas 1 à 3

**En cas d'adoption d'une
personne mineure**

l'employé-e a droit à 12
semaines de congé payé.



**Si les deux parents adoptifs
travaillent à l'Etat**

le/la partenaire a droit à un congé
payé de 15 jours ouvrables.

Congés payés de courte durée

67 RPers

**Maladie ou accident
d'un enfant**



**Jusqu'à 5 jours par an et
par enfant.**

**Prise en charge d'un membre de la
famille ou du partenaire atteint
dans sa santé**



**Jusqu'à 10 jours par an
maximum trois jours par cas.**

Congés payés prolongés

Article 118 LPers – 67a RPers

L'employé-e peut bénéficier de congés payés prolongés
liés à 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

Congé pour tâches d'assistance

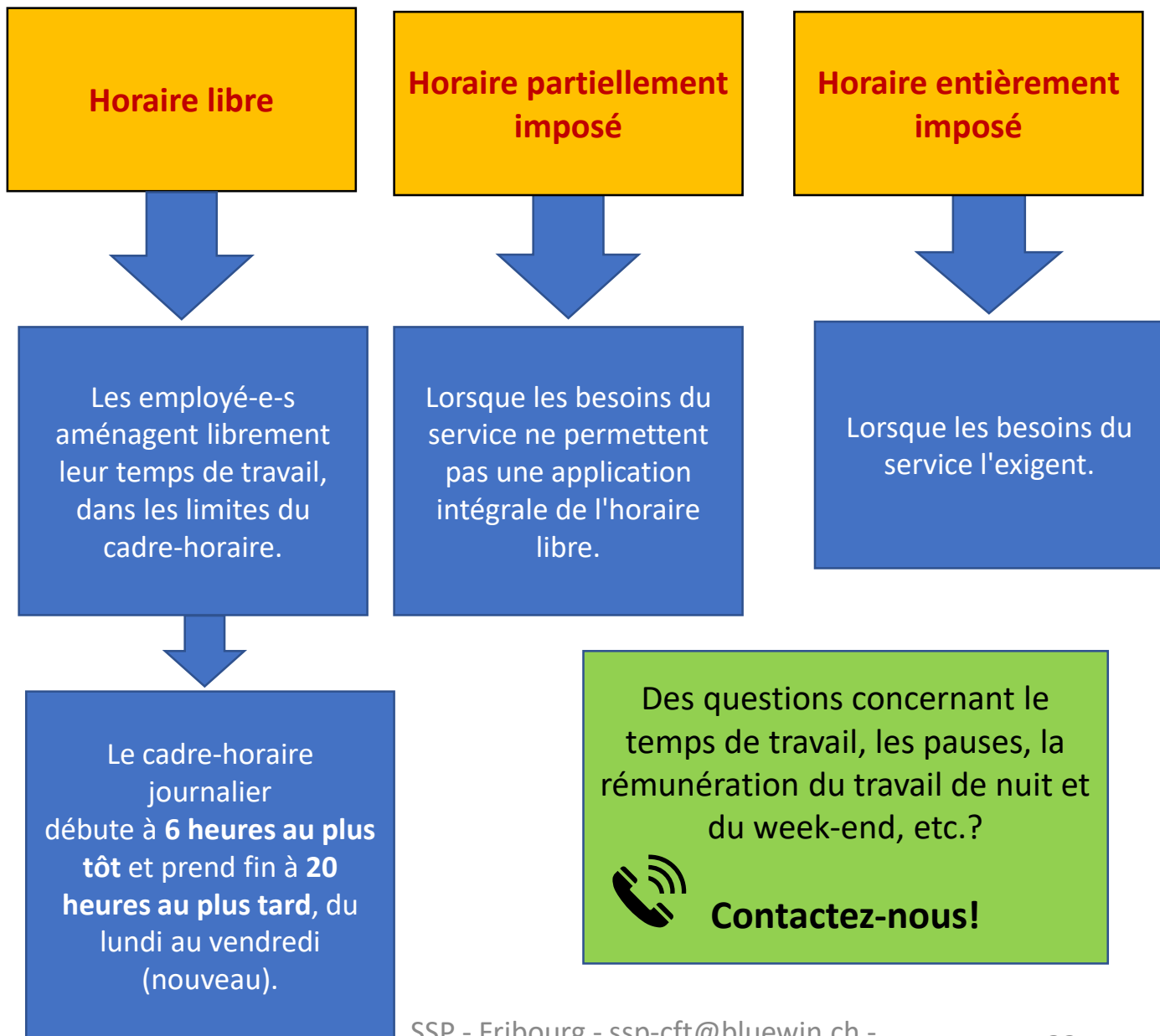
Si l'employé-e a droit à une allocation de prise
en charge parce que son enfant est gravement
atteint dans sa santé.

14 semaines au plus, dans un délai cadre de 18 mois

Peut être pris en une fois ou sous la forme de journées.

Horaire de travail

Article 45 Rpers; Règlement sur le temps de travail du personnel de l'Etat



Pénibilité

Article 116a LPers



«Le Conseil d'Etat détermine par voie d'ordonnance les principes et critères d'évaluation pour les activités pénibles ou à risques accrus»



L'introduction de la notion de pénibilité fait suite à une revendication du SSP

L'introduction de la notion de «pénibilité» dans la LPers donne une base légale qui permettra de déterminer les compensations nécessaires pour les fonctions réputées comme étant pénibles ou à risques accrus. On pense, notamment, aux fonctions considérées comme exigeantes physiquement (métiers manuels, par exemple), mais aussi à celles qui se caractérisent par des horaires difficiles, dont on sait qu'ils sont néfastes pour la santé : travail de nuit, du week-end ou service de piquet. Il s'agira également de réfléchir aux compensations revendiquées : **retraite anticipée**, mais aussi **meilleure compensation du travail de nuit**, par exemple, **«prime de risque»** pour les ambulanciers/ières etc.

Entretien d'évaluation

Article 22 LPers – Ordonnance relative à la conduite, par objectifs, du développement et de l'évaluation du personnel de l'Etat

Refonte complète du processus d'évaluation à l'Etat de Fribourg

Le processus d'évaluation, à l'Etat de Fribourg, a été **totalemment revu**, avec l'introduction d'une nouvelle méthode de «gestion par objectifs». Le fameux «entretien d'évaluation de fin d'année» a vécu, et plusieurs dispositions le concernant ont été entièrement supprimées, notamment les aspects concernant les voies de droit. Vous trouverez, en pp. 25 et 26 les principales étapes du nouveau processus d'évaluation. Il faudra être attentif/-ive à son application, et à son lien éventuel avec l'octroi de primes.

Chaque année le/la supérieur-e et l'employé-e fixent des objectifs, mènent un suivi et dressent un bilan



En principe, cela implique l'organisation de 3 entretiens par année, ce qui paraît impraticable. A relever que l'entretien de suivi est facultatif et que, selon nos informations, la tenue d'un seul entretien (fixation d'objectifs et suivi) serait privilégiée.

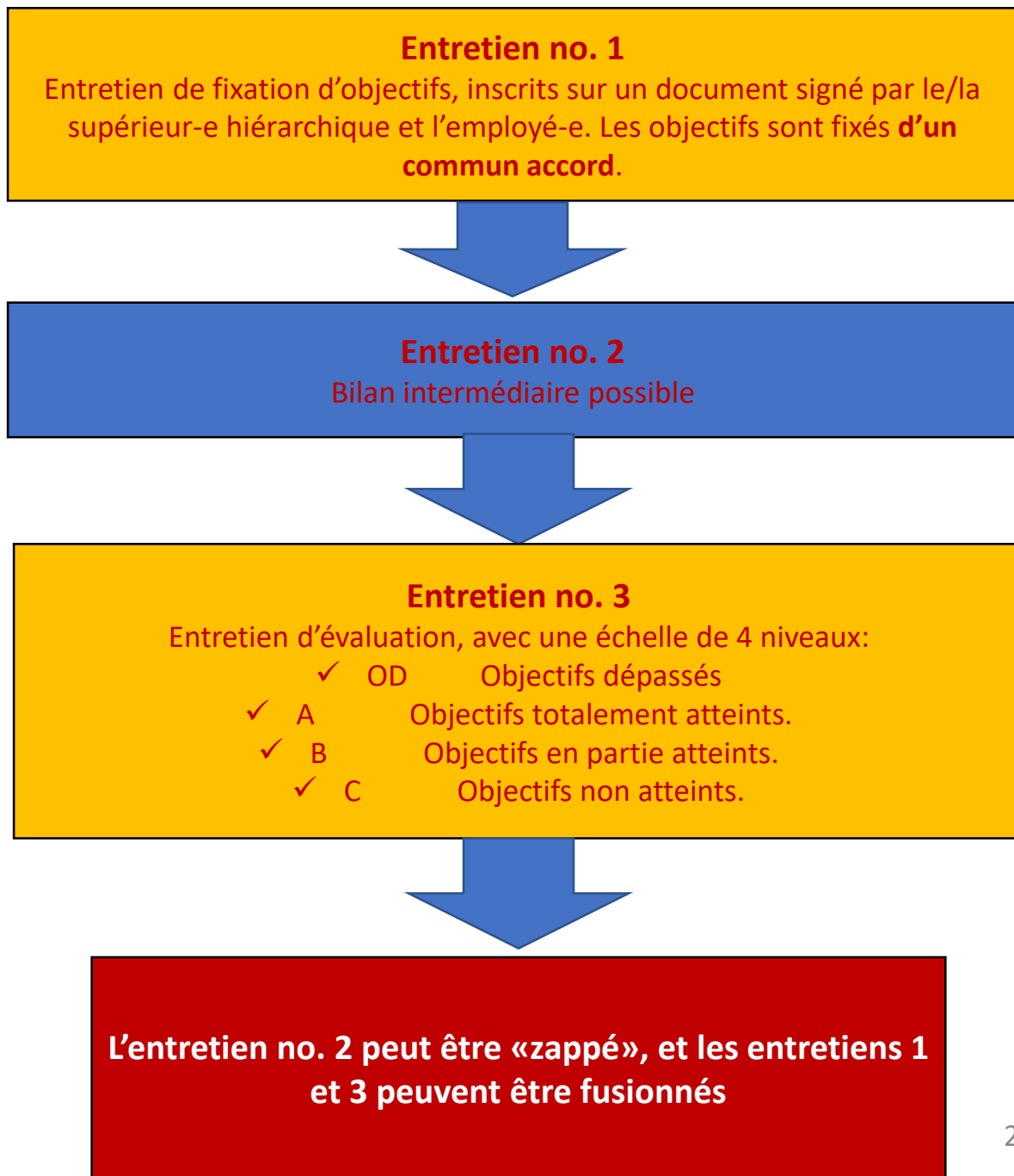
En cas de questions ou de difficultés liées à ces entretiens



Contactez le SSP!

Entretien d'évaluation

Article 22 LPers – Ordonnance relative à la conduite, par objectifs, du développement et de l'évaluation du personnel de l'Etat



Entretien d'évaluation

Article 22 LPers – Ordonnance relative à la conduite, par objectifs, du développement et de l'évaluation du personnel de l'Etat

En cas de désaccord sur l'entretien d'évaluation no. 3, possibilité de demander le réexamen dans un délai de 10 jours au responsable de l'unité administrative.



Entretien de réexamen en présence de l'autorité de réévaluation et de l'auteur-e de l'évaluation contestée.



L'autorité de réexamen se détermine par écrit. **En cas de désaccord, l'employé-e peut remettre une déclaration écrite pour son dossier personnel.**



Le Conseil d'Etat a exclu la possibilité que l'employé-e puisse être assisté-e par un tiers. Il s'agit là d'une volonté de supprimer un droit syndical fondamental, pour donner toute latitude à l'employeur. Dans le canton de Vaud, l'employé-e peut se faire assister à l'ensemble des entretiens prévus avec l'employeur!



Le SSP s'engagera pour que le droit d'être accompagné-e soit reconnu à l'Etat de Fribourg!

Durabilité - Ecologie

Article 4, alinéa 1, lettre p

Comportements écologiques

Dans le cadre de la révision de la LPers, un nouvel alinéa a été rajouté à l'article 4 de la Loi sur le personnel de l'Etat de Fribourg (LPers), qui prévoit que celle-ci se fonde sur le principe de **l'encouragement des comportements écologiques** et la promotion de la **mobilité douce**, dans le cadre du **développement durable**.

Ces intentions louables doivent encore se concrétiser! Il serait utile de prendre des initiatives dans ce sens, dans les différents services et établissements de l'Etat de Fribourg.

Vous avez de idées pour votre service/établissement? Contactez-nous!



Salaires et primes

Articles 94a

«Primes»

Le Conseil d'Etat fixe par voie d'ordonnance un système de primes récompensant les prestations exceptionnelles, individuelles ou d'un groupe.



**Le SSP s'est opposé à l'introduction d'un système de «primes»,
premier pas vers le salaire au mérite**

Il s'agira d'être très attentif à la suite donnée à cette question, notamment par le biais de l'Ordonnance qui sera négociée ces prochains mois avec le Conseil d'Etat.

Salaires et primes

Articles 84, alinéa 1; article 99 RPers

«Prestation supplémentaire»

Lorsque le marché du travail est tel que le traitement octroyé à un-e employé-e de l'Etat de Fribourg, ou encore à une catégorie de personnel, ne permet plus d'engager ou de conserver des personnes «qualifiées», le Conseil d'Etat peut, par mesure temporaire, accorder une prestation supplémentaire.

Le Conseil d'Etat décide d'un supplément de traitement égal au plus à 20% du traitement de base maximal prévu pour la fonction (y.c. 13^{ème} salaire).

Dans des cas exceptionnels, le Conseil d'Etat peut allouer une prestation allant au-delà des 20% prévus.

Le maintien, la réduction ou la suppression de la prestation fait l'objet d'un rapport périodique adressé au Conseil d'Etat par l'autorité d'engagement.

Le SSP s'est opposé à cette disposition, car nous craignons qu'elle ne soit utilisée essentiellement pour récompenser des postes de – hauts – cadres, et non pas pour les fonctions qui devraient, réellement, être réévaluées, à l'image des professions soignantes. **Le SSP veillera à ce qu'il n'y ait pas de passe-droit pour les fonctions déjà les mieux rémunérées!**

Incapacité durable de travail

Article 48 LPers – Ordonnance du 6 septembre 2003 sur la garantie de la rémunération

En cas d'incapacité durable de travail dépassant 365 jours d'incapacité
dans une période de 547 jours consécutifs.

Cessation de plein droit des rapports de travail
(= résiliation des rapports de travail).

L'autorité d'engagement peut réengager l'employé-e
soit dès la cessation des rapports de service, soit de manière différée.

Il sera important de bien préciser cet aspect dans la future Ordonnance qui sera discutée avec le Conseil d'Etat.

Avant la révision, la LPers parlait de jours «complets ou partiels» d'absence. Dorénavant, suite à une revendication du SSP, il n'est plus fait mention que de jours «complets» d'absence.

Cela permettra d'éviter de comptabiliser un jour partiel d'absence (à 50%, par exemple) comme un jour entier d'absence.

Indemnité de situation acquise

Article 47a LPers – 34a RPers

Suppression de poste /transfert

Le/la salarié-e concerné-e est transféré-e à un poste disponible correspondant à sa formation et à ses aptitudes.

En cas de revenu inférieur, droit à une indemnité correspondant au versement de la différence de salaire durant une période calculée selon les mêmes modalités qu'en cas de résiliation des rapports de travail (voir ci-contre).

Dès l'âge de 55 ans: la compensation intégrale de la perte de revenu est acquise jusqu'à la résiliation des rapports de service (retraite, autre).

Pas de poste correspondant à la formation et aux aptitudes: Résiliation des rapports de travail.

- ✓ Délai de résiliation: 6 mois pour la fin d'un mois.
- ✓ Versement d'une indemnité de suppression de poste.

Montant de l'indemnité

- ✓ Moins de 30 ans ou avec moins de 3 ans de service : une semaine de salaire.
 - ✓ De 30 à 39 ans: trois mois de salaire.
 - ✓ De 40 à 49 ans: cinq mois de salaire.
 - ✓ De 50 ans et plus: 6 mois de salaire.
- + Un mois de salaire pour 4 années de service accomplies.

Indemnité de situation acquise


Article 47a LPers – 34a RPers

L'indemnité de situation acquise correspond à la différence entre l'ancien traitement annuel, majoré du 13^{ème} salaire, et le nouveau traitement annuel, majoré du 13^{ème} salaire.

L'indemnité n'est pas adaptée au renchérissement. Elle est versée mensuellement, à raison d'un douzième du montant prévu et assurée à la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat.

L'indemnité n'est pas due lorsque le/la salarié-e a refusé une offre de poste équivalent (= rémunération).

Est considérée comme «raisonnablement acceptable» sur le plan de la rémunération une classe de salaire inférieure de plus de 4 classes au maximum par rapport à l'ancienne.


Une différence de 4 classes de salaires nous paraît nettement trop important. Une différence de 2 classes de salaire devrait être un maximum.

Indemnité de remplacement

Article 117 RPers

