



Analyse au sujet de la consultation concernant le projet de Loi sur le personnel de l'Etat de Fribourg

Introduction :

Au fil des ans, les employés des services publics perdent des prérogatives pourtant mises en place par la haute autorité cantonale, l'Etat de Fribourg. Il est question aujourd'hui d'aller encore plus loin sous prétexte d'avoir une politique du personnel adaptée aux réalités actuelles du monde du travail. L'Etat employeur veut montrer une certaine capacité d'innovation axée sur les caractéristiques d'un Etat moderne et concurrentiel.

En voulant passer d'abord pour un fournisseur de prestations répondant aux exigences du public, l'Etat peut prétendre ainsi se passer d'employés n'exerçant plus de fonctions d'autorité. Le paradoxe dans ce dossier est que l'Etat veut d'un côté des employés ayant des formations toujours plus pointues afin de répondre aux divers projets contenus dans le programme gouvernemental, notamment ceux liés aux projets de Fribourg 4.0. Ses employés "modernes" doivent avoir un état d'esprit dynamique, une capacité d'adaptation et être mobiles. Et de l'autre côté, l'Etat employeur veut plus de rigueur, de contrôle et de loyauté.

L'illogisme va encore plus loin lorsque que le Conseil d'Etat tient à demeurer un employeur attractif, compétitif et social. Certes, la flexibilité du temps de travail et les congés de paternité, de proche aidant et d'adoption sont des petits pas qui vont dans l'esprit d'un état, non pas moderne, mais qui répond simplement aux besoins actuels de notre société. Bien que ces nouvelles mesures nous réjouissent, c'est encore loin d'être une attractivité exemplaire qui va attirer du personnel ayant un haut niveau de qualification ou des parents qui souhaitent harmoniser leur vie familiale et professionnelle.

Ainsi, la perte du statut de fonctionnaire et ensuite, celui d'agent de la fonction publique, biffe toutes moralités et diligences envers l'Etat de sorte que les employés se verront libres d'adhérer ou non aux valeurs institutionnelles de notre canton.

L'AASP salue les efforts du Conseil d'Etat qui visent l'amélioration des conditions de travail de ses employés. Ici, nous faisons références à la notion de pénibilité, aux congés de paternité et d'adoption et d'indemnités octroyées par cette nouvelle Loi. Cette attitude va certainement enrichir la qualité de l'administration et de ses services envers la population.

On ne peut que soutenir l'avancée qui est faite en matière de congé supplémentaires et d'indemnités de fidélités. On espère juste que le Conseil d'Etat ne touchera pas les droits acquis des personnes qui devraient toucher la gratification d'ancienneté des 25 ans et des 35 de services.

Nos commentaires :

- **Articles 31, 32, 38, 39, 41, 45, 47a, 62 et 132**
La suppression du statut de la reconnaissance officielle de la qualité d'agent ou agente des services publics est, selon nous, nullement justifiée par ce toilettage et les nombreux articles voulant durcir les rapports de travail est pour nous un non-sens pour l'attractivité de l'Etat employeur
- **Article 39**
Le nouvel article 39 maintient le principe d'avertissement avant le prononcé d'une décision et ne donne aucune possibilité d'y faire recours. Avec le principe de l'Etat employeur moderne, il serait bien de donner également la possibilité à une personne d'être entendue par le SPO avant l'envoi de la lettre.



- **Article 47a**

Nous attirons également l'attention sur l'âgisme dont fait preuve l'article Art. 47a. En effet, la population des travailleurs seniors grandissante, de par son expérience, ses compétences et sa loyauté, est bien plus encline à soutenir l'employeur dans sa transformation ou sa réorganisation.

L'article dit qu'une indemnité garantissant le maintien de la situation salariale peut être octroyée aux collaborateurs et collaboratrices d'un certain âge. Certes, cela est une protection financière. Mais la vraie protection est de ne pas prévoir une mesure de déplacement dû à un transfert ou une suppression de postes liés à une réorganisation. Il est dès lors injuste, sous prétexte qu'une personne soit âgée de plus 55 ans, de définir un article de loi qui donne la légitimité à de telles mesures. Lorsqu'on entend que l'employé est au centre des préoccupations, une anticipation avec une formation adéquate serait bien mieux acceptée la personne touchée.

- **Article 144**

Concernant la rétribution équitable qui peut être octroyée à un collaborateur qui formule une suggestion pouvant améliorer les méthodes ou les moyens de travail, il nous paraît plus juste de ne pas donner systématiquement une rétribution, mais également de donner une possibilité de congé payé

- **Art. 128a-1**

Concernant la contribution annuelle de soutien, l'AASP est convaincue que cet apport doit uniquement être donné aux associations faitières en l'occurrence à la Fédération des associations du personnel des services publics du canton de Fribourg. Charge à elle de redistribuer la manne financière à ses associations.

En effet, il nous paraît non équitable d'allouer une rétribution à un syndicat et non pas aux autres associations qui seraient également en droit d'en demander une part.

Nous soutenons fermement la variante N°1 avec la remarque que l'ensemble des associations sont affiliées et non pas « affiliées ».

Finalement, dans l'ensemble, l'administration gagne en souplesse et en efficacité et le toilettage proposé met plus en avant les besoins d'une modernisation du management, c'est à dire des besoins de l'employeur et des citoyens destinataires de prestations/actions de l'administration que sur une réelle attractivité pour l'employé ; surtout si l'on tient compte d'une perte de prestations (encore une de plus) avec la révision de la caisse pension.

Notre souhait est que l'employeur, qui se dit moderne et attractif, doit impérativement et réellement mettre ses employés au centre de ses préoccupations. En effet, seule une réelle écoute empathique et un soutien dans les périodes difficiles liés à la situation personnelle de l'employé ou lors une réorganisation pourra donner une solution acceptable pour le service, l'employé, l'Etat de Fribourg et finalement pour les services publics.

Par ailleurs, l'AASP soutient la FEDE dans les propositions qu'elle vous transmettra.

Pour l'AASP

Michel Corbaz, Président