

Règlement

du 17 décembre 2002

du personnel de l'Etat (RPers)

Le Conseil d'Etat du canton de Fribourg

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

Sur la proposition de la Direction des finances,

Arrête :

CHAPITRE PREMIER

Champ d'application

Art. 1 En général (art. 2 et 3 LPers)

¹ Le présent règlement s'applique à l'ensemble du personnel de l'Etat, soit :

- a) au personnel des unités administratives subordonnées telles qu'elles sont définies par la législation sur l'organisation de l'administration ;
- b) au personnel des établissements personnalisés, sous réserve de dispositions spéciales ;
- c) au personnel des autres unités administratives rattachées administrativement aux Directions, sous réserve de dispositions spéciales.

² Le présent règlement contient les dispositions complémentaires et dérogatoires à la LPers nécessaires, relatives au personnel engagé pour une durée inférieure à deux ans ou pour le personnel payé à l'heure.

³ Ne peut être payé à l'heure que le personnel engagé pour une période inférieure à trois mois ou le personnel pour lequel un taux d'activité moyen sur l'année ne peut être déterminé en raison d'une fluctuation importante et imprévisible des tâches.

Art. 2 Etablissements personnalisés (art. 2 al. 2 LPers)

Sous réserve de dispositions spéciales contenues dans les lois qui les régissent, le personnel des établissements suivants est soumis au présent règlement :

- a) l'Université ;
- b) l'Hôpital cantonal ;
- c) l'Hôpital psychiatrique cantonal ;
- d) l'Etablissement cantonal des assurances sociales ;
- e) l'Institut agricole de l'Etat de Fribourg ;
- f) les Etablissements de Bellechasse ;
- g) l'Etablissement cantonal d'assurance des bâtiments ;
- h) l'Etablissement d'assurance des animaux de rente.

CHAPITRE II**Régime général des attributions***1. Autorités***Art. 3** Autorités d'engagement (art. 8 et 9 LPers)

¹ Sont des autorités d'engagement au sens du présent règlement :

- a) le Conseil d'Etat pour les directeurs et directrices d'établissements personnalisés (ci-après : établissements) et les chefs et cheffes des services centraux ;
- b) le Tribunal cantonal et le Tribunal administratif pour le personnel du greffe ;
- c) les Directions, les établissements et la Chancellerie d'Etat pour les autres catégories de personnel, sous réserve des lettres suivantes ;
- d) le chef ou la cheffe du Service des bâtiments (architecte cantonal/e) pour le personnel engagé pour une durée inférieure à deux ans, exécutant des travaux de nettoyage ;
- e) le chef ou la cheffe du Service des ponts et chaussées (ingénieur/e cantonal/e) pour le personnel engagé pour une durée inférieure à deux ans, exécutant des travaux d'entretien des routes ;

- f) le chef ou la cheffe du Service des forêts et de la faune pour le personnel engagé pour une durée inférieure à deux ans, rattaché à l'exploitation des forêts ;
- g) l'administrateur ou l'administratrice des vignes pour le personnel d'exploitation des domaines viticoles ;
- h) le chef ou la cheffe du Service cantonal des contributions pour le personnel engagé pour une durée inférieure à deux ans, effectuant de la saisie et du classement ;
- i) le chef ou la cheffe du Service archéologique pour le personnel engagé pour une durée inférieure à deux ans, rattaché aux travaux de fouilles ;
- j) les inspecteurs ou inspectrices scolaires, les directeurs et directrices d'écoles ainsi que les doyens et doyennes de la Haute Ecole pédagogique pour le personnel enseignant engagé pour une période inférieure à un an ;
- k) les chefs ou cheffes de service délégués de la compétence d'engagement en vertu de l'article 9 al. 3 LPers.

² Les lois spéciales sont en outre réservées.

Art. 4 Chefs et cheffes de service (art. 10 LPers)

¹ Exercent les attributions d'un chef ou d'une cheffe de service, et sont dénommés comme tels par le présent règlement, les chefs et cheffes d'unité administrative directement subordonnée à une Direction.

² L'établissement peut, en accord avec la Direction à laquelle il est rattaché et sur le préavis du Service du personnel et d'organisation, désigner comme chef ou cheffe de service le ou la responsable d'une entité organisationnelle qui lui est directement subordonnée.

³ La Direction ou l'établissement peut, sur le préavis du Service du personnel et d'organisation, attribuer les compétences d'un chef ou d'une cheffe de service au ou à la responsable d'une entité organisationnelle subordonnée à un chef ou une cheffe de service.

Art. 5 Cadres supérieurs (art. 8 let. d LPers)

¹ Sont des cadres supérieurs au sens de la LPers :

- a) les personnes désignées à l'article 4 al. 1 et 2 ;
- b) les collaborateurs et collaboratrices désignés par la Direction ou l'établissement, sur le préavis du Service du personnel et d'organisation ; cette désignation est soumise à l'approbation du Conseil d'Etat.

² La désignation de cadres supérieurs conformément à l'alinéa 1 let. b se fonde sur l'évaluation de la fonction. En outre, elle se fonde sur la nature et le degré de la responsabilité et de la compétence décisionnelle assumées par le collaborateur ou la collaboratrice dans le cadre :

- a) de la direction d'une unité administrative directement subordonnée à une Direction ;
- b) de la direction d'un établissement ;
- c) de la conduite d'une entité spécialisée au sein de l'état-major d'une Direction ou d'un établissement ;
- d) de la direction d'un projet stratégique important.

Art. 6 Entités de gestion (art. 13 LPers)

a) Organisation et tâches

¹ Sont des entités de gestion les entités chargées des tâches de gestion du personnel, créées et organisées au sein des Directions et établissements, conformément à l'article 13 LPers.

² Les tâches de chaque entité de gestion font l'objet d'une convention entre la Direction dont elles dépendent et le Service du personnel et d'organisation. Les conventions sont approuvées par le Conseil d'Etat.

³ Tant que l'entité de gestion n'est pas constituée et apte à remplir les tâches qui lui sont dévolues par convention, le Service du personnel et d'organisation exerce les compétences dévolues à l'entité de gestion par le présent règlement.

Art. 7 b) Conférence des entités de gestion (art. 13 LPers)

¹ Le Service du personnel et d'organisation réunit dans une Conférence les responsables des entités de gestion.

² La Conférence des entités de gestion a pour objectifs :

- a) de coordonner les activités sur les plans organisationnel, informatique et financier ;
- b) de collaborer au développement des instruments de gestion et à l'élaboration de manuels de gestion ;
- c) de collaborer à l'élaboration des rapports, préavis et propositions du Service du personnel et d'organisation au Conseil d'Etat, lorsqu'ils présentent un intérêt commun.

³ La participation des responsables des entités de gestion à la Conférence est obligatoire.

2. Tâches générales

Art. 8 Dispositions réglementaires (art. 9 et 12 LPers)

¹ L'élaboration de dispositions réglementaires relatives au personnel incombe au Service du personnel et d'organisation.

² Toutefois, lorsque ces dispositions ne concernent que le personnel d'une unité administrative ou que des catégories spécifiques de personnel, leur élaboration incombe à la Direction ou à l'établissement concerné sur la proposition de l'entité de gestion, en collaboration avec le Service du personnel et d'organisation.

³ La Commission consultative permanente pour les questions de personnel est associée à l'élaboration des dispositions concernant l'ensemble du personnel. Toutefois, elle peut être requise par le Conseil d'Etat de participer à l'élaboration de dispositions spécifiques à une catégorie de personnel, si le nombre de collaborateurs et collaboratrices concernés et l'importance des dispositions le justifient.

⁴ Le personnel est consulté conformément aux articles 123 et 128 LPers.

Art. 9 Dispositions spéciales dérogeant au présent règlement (art. 8 et 9 LPers)

La compétence d'édicter des prescriptions spéciales dérogeant au présent règlement appartient au Conseil d'Etat. Toutefois, lorsque ces prescriptions sont relatives à l'horaire de travail, elles sont édictées par la Direction ou l'établissement concerné. Le Conseil d'Etat approuve ces prescriptions sur le préavis du Service du personnel et d'organisation. Le droit du personnel à être consulté reste réservé.

Art. 10 Directives (art. 12 et 13 LPers)

La compétence d'édicter des directives de gestion du personnel appartient au Service du personnel et d'organisation. Toutefois, les entités de gestion peuvent édicter des directives de gestion concernant le personnel qu'elles sont appelées à gérer, sous réserve du préavis du Service du personnel et d'organisation et de l'approbation de la Direction ou de l'établissement.

Art. 11 Préavis (art. 12 et 13 LPers)

¹ Le Service du personnel et d'organisation préavise les décisions prises à l'égard d'un collaborateur ou d'une collaboratrice par les autorités d'engagement, ainsi que dans tous les cas expressément prévus par le présent règlement.

² Une copie des décisions est communiquée au Service du personnel et d'organisation.

³ La convention passée en vertu de l'article 6, notamment avec une entité de gestion dépendant d'un établissement, peut prévoir une délégation partielle de la compétence de préavis, telle qu'elle est définie à l'alinéa 1. En ce cas, la convention précise dans quelles situations la copie des décisions doit être communiquée au Service du personnel et d'organisation.

⁴ Lorsque la décision n'est pas conforme au préavis ou aux directives du Service du personnel et d'organisation, celui-ci avise le Conseil d'Etat.

Art. 12 Information au personnel (art. 123 LPers)

¹ Les informations destinées à l'ensemble du personnel sont transmises par le Service du personnel et d'organisation au moyen du canal d'Internet/Intranet, d'envois postaux ou encore de circulaires aux entités de gestion. Dans ce dernier cas, celles-ci transmettent l'information aux unités administratives qui en assurent la diffusion.

² Les associations professionnelles et les syndicats sont également informés.

Art. 13 Conseils et médiation (art. 12 et 13 LPers)

¹ Le Service du personnel et d'organisation peut, dans l'exercice de ses attributions, se mettre en relation directement avec un collaborateur ou une collaboratrice. Il en est de même des entités de gestion pour le personnel qui les concerne.

² Chaque collaborateur ou collaboratrice peut s'adresser au Service du personnel et d'organisation ou à l'entité de gestion pour s'informer ou demander conseil ; au besoin, il ou elle peut solliciter un entretien, notamment en cas de cessation des rapports de service.

³ Sont en outre réservées les dispositions relatives à la protection contre le harcèlement sexuel et psychologique ainsi que celles qui sont relatives au fonds d'entraide sociale.

CHAPITRE III

Procédure d'engagement

Art. 14 Conditions générales (art. 25 LPers)

¹ L'engagement d'un collaborateur ou d'une collaboratrice ne peut avoir lieu que si le poste à pourvoir figure au budget ou est garanti, tant sous

l'angle de la couverture financière que sous l'angle de l'effectif, conformément à l'ordonnance sur la gestion des postes de travail.

² Toutefois, en cas d'absence du ou de la titulaire d'un poste pour cause de maladie ou d'accident, l'engagement du remplaçant ou de la remplaçante peut être effectué même si la couverture financière ou en effectif n'est pas garantie. En principe, un délai de vacance de deux mois est respecté.

³ Les dispositions spéciales relatives au personnel enseignant et au personnel soignant sont réservées.

Art. 15 Mise au concours (art. 25 LPers)

a) En général

¹ Les postes à pourvoir font l'objet, en principe, d'une mise au concours interne et externe.

² Sur la base de directives de gestion ou sur le préavis du Service du personnel et d'organisation, l'autorité d'engagement peut renoncer à la mise au concours externe lorsqu'il est à prévoir que le poste pourra être repourvu par voie de changement de poste ou de promotion interne. Dans ce cas, la mise au concours interne peut être limitée aux unités administratives concernées.

³ L'autorité d'engagement peut renoncer à toute mise au concours pour les postes à pourvoir par du personnel engagé pour une durée inférieure à un an.

Art. 16 b) Recours à une entreprise de placement

¹ Le Service du personnel et d'organisation établit une liste des entreprises de placement avec lesquelles les autorités d'engagement peuvent traiter conformément à l'alinéa 2 ; il détermine, en accord avec ces entreprises, les conditions.

² Lorsqu'une autorité d'engagement veut recourir aux services d'une entreprise de placement, elle requiert le préavis du Service du personnel et d'organisation. Toutefois, une simple information à celui-ci suffit en cas de recours régulier, déjà préavisé, à la même entreprise de placement.

³ Pour des fonctions spécifiques, les autorités d'engagement concernées établissent elles-mêmes la liste des entreprises et traitent elles-mêmes des conditions. Elles communiquent ces listes au Service du personnel et d'organisation.

⁴ Les frais supplémentaires sont à la charge du budget de l'autorité d'engagement.

Art. 17 c) Ouverture

¹ La mise au concours est ouverte dès qu'est fixée la date à partir de laquelle le poste est vacant.

² Elle se fait sous la forme d'une annonce mentionnant notamment le poste à pourvoir, les exigences du poste et le délai d'inscription. Le Service du personnel et d'organisation émet des directives de gestion concernant le texte de l'annonce.

³ Sous réserve de dispositions spéciales relatives aux établissements et à certaines catégories de personnel, l'autorité d'engagement adresse l'annonce au Service du personnel et d'organisation qui vérifie si le poste figure au budget, conformément à l'article 14.

Art. 18 d) Publication

¹ La mise au concours externe est publiée par voie d'Internet sur le site du Service du personnel et d'organisation ou sur le site de l'établissement ou de l'unité administrative concernée et par voie d'annonces groupées dans la Feuille officielle. Toutefois, la mise au concours externe peut être limitée à la voie d'Internet lorsqu'il s'agit de fonctions qui font l'objet d'annonces régulières et répétitives ou lorsque, en raison de la spécificité de la fonction, la voie de la Feuille officielle n'est pas propre à susciter des offres de service.

² La mise au concours externe peut être étendue à d'autres journaux ou à des revues spécialisées en fonction de la nature du poste à pourvoir et de la situation du marché du travail. Le choix des journaux est opéré en tenant compte de leur couverture géographique, du cercle des lecteurs et lectrices, de la périodicité de la parution et du coût.

³ La mise au concours interne destinée à l'ensemble du personnel est publiée par voie d'Internet/Intranet et par voie de circulaire. Lorsque la mise au concours interne est limitée à une ou plusieurs unités administratives spécifiques, elle est portée à la connaissance de tous les collaborateurs et toutes les collaboratrices des unités concernées.

Art. 19 e) Offres

¹ Les offres de service sont adressées à l'autorité d'engagement concernée ou à son entité de gestion. La destinataire des offres de candidatures en établit la liste.

² Les offres de service transmises par le biais d'Internet/Intranet sont prises en considération dans la mesure où le texte de la mise au concours le spécifie. Dans tous les cas, les risques inhérents à l'envoi par courrier électronique sont supportés par l'expéditeur ou l'expéditrice.

Art. 20 Examen des candidatures

a) En général (art. 26 LPers)

¹ L'autorité d'engagement procède ou fait procéder par le chef ou la cheffe de service à l'examen des candidatures.

² Le Service du personnel et d'organisation émet des directives sur la manière de traiter les offres de service et d'évaluer les aptitudes des candidats ou candidates. Les directives tiennent compte des principes de politique du personnel relatifs à la promotion de l'égalité des chances entre hommes et femmes et à la promotion du bilinguisme. Le Service du personnel et d'organisation fournit en outre des outils relatifs à la définition des compétences nécessaires pour occuper le poste mis au concours et à l'évaluation des compétences du candidat ou de la candidate. Sa collaboration peut être requise.

³ Le chef ou la cheffe de service, le ou la responsable de l'entité de gestion ainsi que le supérieur ou la supérieure hiérarchique collaborent au choix. Ils donnent leur préavis.

⁴ L'article 16 est applicable par analogie aux cas de recours à des entreprises spécialisées dans la sélection de candidats ou candidates.

Art. 21 b) Cadres supérieurs et fonctions particulières (art. 26 LPers)

¹ L'examen de la candidature à une fonction de cadre supérieur/e comprend une évaluation complémentaire (test de personnalité par exemple) et un contrôle de sécurité. Le Service du personnel et d'organisation édicte des directives sur le déroulement de l'évaluation complémentaire et le contrôle de sécurité, qui tiennent compte des principes de la protection des données.

² En sus des cas prévus à l'alinéa 1, lorsque la nature de la fonction l'exige, l'autorité d'engagement peut, sur le préavis du Service du personnel et d'organisation, étendre l'examen de la candidature à une évaluation complémentaire.

³ En sus des cas prévus à l'alinéa 1, l'examen de la candidature à une fonction exposée à des risques potentiels sous l'angle de la sécurité de l'Etat ou sous l'angle financier comprend un contrôle de sécurité.

⁴ Si le candidat ou la candidate soumis/e à un test ou à un contrôle au sens des alinéas 1 à 3 ne donne pas son accord, sa candidature n'est pas prise en considération. Les données récoltées dans le cadre de ces tests et contrôles sont communiquées au candidat ou à la candidate.

⁵ Le Service du personnel et d'organisation fournit aux autorités d'engagement une liste des entreprises aptes à procéder au test de personnalité, selon la nature de la fonction.

Art. 22 c) Contrôle du Service du personnel et d'organisation et clôture de la procédure (art. 12 LPers)

¹ L'autorité d'engagement transmet au Service du personnel et d'organisation la liste des candidatures ainsi que le nom de la personne choisie. Elle y joint un bref rapport relatif au choix du candidat ou de la candidate pour les engagements en classe 25 et plus.

² Le Service du personnel et d'organisation s'assure que la procédure a été correctement suivie et donne son préavis. Celui-ci ne peut être négatif que si :

- a) le Service du personnel et d'organisation a constaté une irrégularité dans la procédure ou le non-respect de ses directives ;
- b) le profil du candidat ou de la candidate choisi/e ne correspond manifestement pas au profil du poste ;
- c) le choix du candidat ou de la candidate est entaché d'un motif discriminatoire ;
- d) le traitement proposé par l'autorité d'engagement n'est pas conforme aux dispositions légales.

³ En cas de préavis négatif, le Service du personnel et d'organisation avise le Conseil d'Etat.

⁴ Avec l'accord des personnes intéressées, l'autorité d'engagement fait parvenir au Service du personnel et d'organisation au plus trois dossiers de candidature non retenus qui peuvent présenter un intérêt pour l'Etat-employeur.

⁵ Au terme de la procédure d'engagement, l'autorité d'engagement ou son entité de gestion informe les candidats ou candidates non retenus.

⁶ Les compétences des entités de gestion en application des articles 6 et 11 al. 3 ainsi que les dispositions spéciales relatives à certaines catégories de personnel sont réservées.

Art. 23 Conclusion du contrat (art. 30 LPers)

¹ Le contrat écrit est établi par le Service du personnel et d'organisation. Il est envoyé et signé par l'autorité d'engagement en trois exemplaires à la personne engagée. Les dispositions légales et réglementaires ainsi que le cahier des charges sont joints à l'envoi du contrat.

² La personne engagée renvoie un exemplaire signé à l'autorité d'engagement et un exemplaire signé à l'entité de gestion compétente pour le versement du salaire.

³ En application de l'article 6, le contrat peut être établi par l'entité de gestion, sur la base des directives de gestion du Service du personnel et d'organisation.

⁴ En cas de contrat oral tel qu'il est prévu par l'article 30 al. 3 LPers, le contrat est conclu dès l'échange des consentements. En règle générale, l'autorité d'engagement confirme par écrit le contrat dans les jours qui suivent sa conclusion.

Art. 24 Contenu du contrat écrit (art. 30 LPers)

Le contrat écrit mentionne notamment :

- a) la fonction et le service auxquels le collaborateur ou la collaboratrice est rattaché/e ;
- b) le taux d'activité ;
- c) le cas échéant, la non-garantie ou la garantie partielle de poste au sens de l'article 33 al. 1 ;
- d) la date de l'entrée en fonction ;
- e) la référence à la classe de traitement et au palier ;
- f) la durée du droit aux vacances pour l'année en cours ;
- g) la durée du temps d'essai et la date d'octroi de la prochaine augmentation annuelle ;
- h) l'obligation de remplir le questionnaire médical et de se soumettre à un éventuel examen médical complémentaire et la réserve des conséquences des résultats du questionnaire et de l'examen médical complémentaire ;
- i) l'adresse de l'entité de gestion chargée de l'établissement du salaire de la personne engagée ;
- j) l'affiliation à la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat ;
- k) le cas échéant, les conditions particulières d'engagement, notamment les délais de résiliation du personnel engagé pour une durée limitée ou à un poste non garanti.

Art. 25 Examen médical (art. 28 LPers)

a) Questionnaire

¹ L'examen médical est obligatoire dès lors que le candidat ou la candidate est engagé/e pour une durée d'un an au moins.

² Il se fait sur la base d'un questionnaire établi par la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat (ci-après : la Caisse de prévoyance) et délivré au plus tard avec le contrat d'engagement.

Art. 26 b) Modalités (art. 28 LPers)

¹ La personne engagée remplit elle-même le questionnaire et le renvoie au médecin-conseil de l'Etat.

² Celui-ci détermine, dans un délai d'un mois dès réception du questionnaire, si un examen médical complémentaire est nécessaire et si la personne engagée est apte à exercer l'activité prévue. Il transmet son appréciation à l'autorité d'engagement, à la Caisse de prévoyance et à la personne engagée.

³ L'examen médical complémentaire éventuel a lieu auprès du médecin généraliste, interniste ou chirurgien du choix de la personne engagée, autorisé à pratiquer dans le canton de Fribourg.

Art. 27 c) Etat de santé non satisfaisant (art. 28 LPers)

¹ Si l'état de santé de la personne engagée ne lui permet pas d'exercer durablement l'activité prévue, le contrat devient caduc.

² L'autorité d'engagement en avise la personne engagée, sans délai et par écrit.

³ L'engagement cesse de produire ses effets dès la réception de cet avis ou, si la personne engagée est déjà entrée en fonction, dès la fin de la semaine suivant la réception de l'avis.

⁴ Une déclaration fausse relative à l'état de santé constitue un juste motif de renvoi au sens des articles 44 LPers et 32 du présent règlement.

CHAPITRE IV

Statut

Art. 28 Reconnaissance officielle de la qualité d'agent ou agente des services publics (art. 32 LPers)

¹ La reconnaissance officielle de la qualité d'agent ou agente des services publics revêt une forme écrite adoptée par le Conseil d'Etat, sur le préavis du Service du personnel et d'organisation.

² L'autorité d'engagement remet cette reconnaissance officielle aux personnes concernées selon la procédure qu'elle décide.

³ Le personnel engagé pour une période inférieure à deux ans ou payé à l'heure ne fait pas l'objet de la reconnaissance officielle.

⁴ Le personnel classé en classe inférieure n'a pas un droit à la reconnaissance officielle. Il peut toutefois en bénéficier après trois années de service au moins si ses prestations répondent aux exigences du poste et qu'il ne lui soit pas imposé une formation complémentaire.

Art. 29 Licenciement ordinaire (art. 37 à 41 LPers)
a) Procédure

¹ La procédure de licenciement ne peut être introduite qu'après que le collaborateur ou la collaboratrice a fait l'objet d'une évaluation des prestations au sens de l'article 22 LPers, qui atteste d'une insuffisance sur l'un des critères essentiels figurant sur la feuille d'évaluation.

² A la suite de cette évaluation ou, le cas échéant, à la suite du réexamen de celle-ci, le collaborateur ou la collaboratrice fait l'objet d'un avertissement. Celui-ci peut être donné par le chef ou la cheffe de service ou encore par l'autorité d'engagement. L'avertissement indique clairement où se situent les carences constatées et donne un délai raisonnable pour y remédier. Si des mesures d'accompagnement ou de formation du collaborateur ou de la collaboratrice ont été mises en place à la suite de l'entretien d'évaluation, la lettre d'avertissement en fait mention.

³ Au terme du délai fixé dans la lettre d'avertissement, il est procédé à une nouvelle évaluation. Si celle-ci démontre que les insuffisances constatées persistent, l'autorité d'engagement ouvre la procédure de licenciement.

⁴ L'autorité d'engagement ou la personne désignée conformément à l'article 40 al. 2 LPers entend oralement le collaborateur ou la collaboratrice concerné/e. Elle peut procéder à d'autres opérations en vue de compléter le dossier.

⁵ Après l'entretien oral et, le cas échéant, les autres opérations, l'autorité d'engagement ou la personne désignée par elle impartit un délai au collaborateur ou à la collaboratrice concerné/e pour consulter le dossier et faire ses remarques.

Art. 30 b) Décision

Au terme de la consultation du dossier, l'autorité d'engagement rend sa décision. Celle-ci peut consister :

a) dans une résiliation trois mois d'avance pour la fin d'un mois, conformément à l'article 37 LPers ;

b) dans un transfert au sens de l'article 34 al. 1 let. d LPers ;

- c) dans l'envoi d'un nouvel avertissement ;
- d) dans la renonciation à la prise d'une mesure.

Art. 31 c) Cas particuliers (art. 36 LPers)

¹ Les rapports de service du personnel engagé pour une période limitée prennent fin de plein droit au terme du contrat.

² Lorsque le contrat prévoit la possibilité d'une résiliation avant le terme et que le contrat est prévu pour une durée inférieure à deux ans, les rapports de service peuvent être résiliés librement par l'employeur dans le délai d'une semaine pour la fin d'une semaine durant les trois premiers mois, dans le délai d'un mois pour la fin d'un mois jusqu'au terme de la première année de service et dans le délai de deux mois pour la fin d'un mois l'année suivante.

³ Lorsque le contrat est conclu pour une durée égale ou supérieure à deux ans, le licenciement ordinaire avant le terme n'est possible que si le contrat l'a prévu expressément et selon les articles 29 et 30.

⁴ Les rapports de service du personnel payé à l'heure prennent fin automatiquement au terme fixé dans le contrat. Lorsque, exceptionnellement, le contrat est de durée indéterminée conformément à l'article 1 al. 3 *in fine*, les rapports de service peuvent être résiliés librement dans les termes fixés à l'alinéa 2. Dès la dixième année, le délai est de trois mois d'avance pour la fin d'un mois.

⁵ Les rapports de service du personnel engagé pour une durée indéterminée et classé en classe inférieure peuvent être résiliés librement dans les termes fixés à l'alinéa 2. Reste réservé le cas où le collaborateur ou la collaboratrice a fait l'objet d'une reconnaissance officielle, conformément à l'article 28 al. 4, 2^e phr.

Art. 32 Procédure de renvoi pour de justes motifs (art. 44 LPers)

¹ La procédure de renvoi peut être introduite dès qu'il existe des indices sérieux d'un motif de renvoi.

² Selon la nature du motif supposé et si le lien de confiance avec le collaborateur ou la collaboratrice n'est pas définitivement rompu, l'autorité d'engagement envoie un avertissement au collaborateur ou à la collaboratrice concerné/e, conformément à l'article 29 al. 2. Dans ce cas, la suite de la procédure se déroule conformément à l'article 29 al. 3 à 5.

³ Lorsque le motif supposé est particulièrement grave et de nature à porter atteinte définitivement aux liens de confiance, l'autorité d'engagement procède directement selon l'article 29 al. 4 et 5.

⁴ Lorsque le motif au sens de l'alinéa 3 est d'emblée prouvé (en cas de flagrant délit par exemple) ou qu'il est admis par le collaborateur ou la collaboratrice, l'autorité d'engagement rend la décision de renvoi immédiatement après avoir entendu oralement le collaborateur ou la collaboratrice.

⁵ La décision de renvoi prend effet dès sa réception par le collaborateur ou la collaboratrice.

Art. 33 Suppression de poste (art. 47 LPers)

¹ Est considérée comme suppression de poste :

- a) la suppression totale ou partielle d'un poste garanti dans le contrat d'engagement ;
- b) la modification durable et importante du cahier des charges du titulaire d'un poste garanti dans le contrat d'engagement ;
- c) la suppression d'un poste non garanti lorsque celle-ci survient après sept années de service consécutives accomplies par le ou la titulaire de ce poste ;
- d) la diminution du nombre d'unités d'enseignement d'un enseignant ou d'une enseignante par rapport au nombre d'unités d'enseignement garanti par le contrat ;
- e) la diminution importante du nombre d'unités d'enseignement, non garanti par le contrat d'un enseignant ou d'une enseignante, par rapport à la moyenne du nombre d'unités d'enseignement assumées régulièrement pendant sept années scolaires consécutives.

² Au plus tard lorsque la suppression d'un poste est décidée, l'autorité d'engagement transmet le dossier de la personne concernée à l'entité de gestion et, si nécessaire, au Service du personnel et d'organisation aux fins de circulation, en vue d'un nouvel engagement.

³ Six mois avant la date de suppression effective du poste, si aucun nouvel engagement ne peut déjà, à cette date, être assuré à la personne concernée, les rapports de service sont résiliés conditionnellement.

⁴ La résiliation est précédée d'une audition de la personne concernée par l'entité de gestion ou le chef ou la cheffe de service. La personne concernée peut demander une audition auprès de l'autorité d'engagement. Cette possibilité est signalée à la personne concernée lors de la première audition.

⁵ En cas de suppression partielle de poste, la résiliation ne porte que sur la partie du poste supprimée.

⁶ Les prescriptions particulières applicables au personnel enseignant, notamment en cas d'engagement à temps partiel, sont réservées.

Art. 34 Indemnité de suppression de poste (art. 47 LPers)

a) Contrat de durée indéterminée

¹ L'indemnité de suppression de poste en cas de licenciement est égale à :

- a) une semaine de traitement (treizième salaire compris) lorsqu'au moment de la suppression de son poste le collaborateur ou la collaboratrice est âgé/e de moins de 30 ans ou compte moins de trois années de service ;
- b) au triple du traitement mensuel (treizième salaire compris) lorsqu'au moment de la suppression de son poste le collaborateur ou la collaboratrice est âgé/e de plus de 30 ans mais de moins de 40 ans révolus ;
- c) au quintuple du traitement mensuel (treizième salaire compris) lorsqu'au moment de la suppression de son poste le collaborateur ou la collaboratrice est âgé/e de plus de 40 ans mais de moins de 50 ans révolus ;
- d) au sextuple du traitement mensuel (treizième salaire compris) lorsqu'au moment de la suppression de son poste le collaborateur ou la collaboratrice est âgé/e de plus de 50 ans révolus.

² Le montant prévu à l'alinéa 1 est augmenté d'un traitement mensuel (treizième salaire compris) par quatre années de service accomplies.

³ En cas de transfert en lieu et place du licenciement, le collaborateur ou la collaboratrice a droit à une indemnité calculée en fonction des alinéas 1 et 2, sur la base de la différence entre l'ancien traitement et le nouveau traitement.

⁴ L'article 38 est réservé.

Art. 35 b) Contrat de durée déterminée

¹ Le collaborateur ou la collaboratrice engagé/e pour une période limitée n'a pas droit à l'indemnité de suppression de poste lorsque cette suppression a lieu au terme prévu par le contrat.

² En cas de suppression avant le terme du contrat et si une résiliation anticipée n'a pas été prévue contractuellement, l'indemnité est octroyée conformément à l'article 34 ; elle ne peut toutefois pas dépasser le montant du traitement qu'aurait pu recevoir le collaborateur ou la collaboratrice jusqu'au terme prévu par le contrat.

Art. 36 Incapacité durable de travail (art. 48 LPers)

En cas d'incapacité durable de travail due à une maladie ou un accident, l'entité de gestion avise le collaborateur ou la collaboratrice de la cessation de plein droit des rapports de service deux mois avant l'écoulement des 360 jours complets ou partiels d'incapacité. L'article 83 est en outre réservé.

Art. 37 Retraite

a) Age minimal et âge limite (art. 50 et 51 LPers)

¹ L'âge minimal de la retraite est fixé à 60 ans.

² L'âge limite de la retraite est fixé à 65 ans.

³ Le Conseil d'Etat peut abaisser jusqu'à 57 ans l'âge limite de la retraite de certaines catégories de personnel en tenant compte, notamment, des éléments suivants :

- a) l'évolution des conditions de retraite dans des branches d'activité similaires régies par une convention collective ;
- b) l'évolution des conditions de travail de la catégorie de personnel concerné et leur influence sur la santé au travail du personnel en âge de retraite.

⁴ La catégorie de personnel soumise à l'abaissement de l'âge limite de la retraite bénéficie de l'octroi d'un pont pré-AVS égal au maximum de la rente AVS. Lorsque l'âge limite est fixé avant 60 ans, l'Etat et la catégorie de personnel concerné participent au financement du rachat de la réduction actuarielle.

⁵ Les dispositions spéciales applicables à certaines catégories de personnel sont en outre réservées.

Art. 38 b) Mise à la retraite (art. 52 à 54 LPers)

¹ La mise à la retraite en cas d'insuffisance (art. 52 LPers) ou en cas de suppression de poste (art. 53 LPers) peut être prononcée lorsque le collaborateur ou la collaboratrice est âgé/e de 57 ans au moins ou a accompli au moins trente-trois ans de service.

² La mise à la retraite peut être partielle, à raison de 50 %, ou totale.

³ L'Etat verse au collaborateur ou à la collaboratrice mis/e à la retraite :

- a) un pont pré-AVS égal au maximum de la rente AVS et calculé selon l'article 39 al. 5 ;
- b) en cas de mise à la retraite avant l'âge de 60 ans, le rachat d'une partie de la réduction actuarielle découlant de la loi sur la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat.

⁴ Les prestations de l'Etat peuvent être réduites ou supprimées quand la mise à la retraite est consécutive à un défaut de comportement.

⁵ En cas de mise à la retraite consécutive à une suppression de poste, les prestations de l'Etat remplacent l'indemnité prévue à l'article 34.

⁶ Dans tous les cas, les prestations de l'Etat sont proratisées en cas de retraite partielle.

Art. 39 c) Encouragement à la retraite (art. 55 LPers)

¹ La mesure d'encouragement à la retraite peut être introduite pour tout le personnel ou pour des catégories spécifiques.

² La mesure consiste dans l'octroi, jusqu'à l'âge donnant droit à l'AVS, d'un pont pré-AVS égal au maximum de la rente AVS.

³ Tous les trois ans, avant le 1^{er} juillet, le Conseil d'Etat décide de l'application de la mesure d'encouragement à la prise volontaire de la retraite. Il tient compte pour rendre cette décision, d'une part, de l'évolution des conditions du travail et de leur influence sur la santé au travail du personnel en âge de retraite et, d'autre part, du maintien de l'autofinancement de la mesure et de la situation du marché du travail.

⁴ Le pont pré-AVS est octroyé aux conditions suivantes :

- a) le collaborateur ou la collaboratrice compte au moins quinze ans d'activité ;
- b) un défaut de comportement ne justifie pas une mise à la retraite en application de l'article 38.

⁵ Le pont pré-AVS est calculé selon le taux d'activité des sept dernières années du collaborateur ou de la collaboratrice. Toutefois, il est tenu compte des quinze dernières années au plus lorsque ce calcul est plus favorable au collaborateur ou à la collaboratrice.

CHAPITRE V

Durée du travail et absences

1. Durée du travail (art. 58 LPers)

Art. 40

¹ La durée du travail est de 42 heures par semaine.

² Sont réservées les dispositions du règlement sur l'horaire, relatives aux modèles de temps de travail, ainsi que les dispositions spéciales relatives à certaines catégories de personnel.

2. Horaire ordinaire

Art. 41 Semaine de cinq jours (art. 58 LPers)

¹ La durée hebdomadaire de travail est répartie sur cinq jours.

² Sont réservées les dispositions spéciales relatives à certaines catégories de personnel.

Art. 42 Congé hebdomadaire (art. 58 LPers)

¹ Les jours de congé hebdomadaire sont le samedi et le dimanche.

² Toutefois, lorsque la fonction du collaborateur ou de la collaboratrice l'exige et que son cahier des charges le prévoit, le congé hebdomadaire peut être fixé sur d'autres jours de la semaine, en principe consécutifs ; ce congé doit néanmoins comprendre le dimanche au moins une fois par mois.

Art. 43 Jours chômés (art. 58 LPers)

a) Définition

¹ Sont des jours chômés au sens du présent règlement :

- a) les jours légalement fériés, soit le Nouvel-An, le Vendredi-Saint, l'Ascension, la Fête-Dieu, l'Assomption, le 1^{er} Août, la Toussaint, l'Immaculée Conception et Noël ;
- b) le 2 janvier, le lundi de Pâques, le lundi de Pentecôte, le 26 décembre et les après-midi du 1^{er} mai et du 24 décembre.

² Lorsque Noël et le Nouvel-An tombent un mardi ou un samedi, le jour précédant ces deux fêtes est chômé.

³ La veille des jours fériés, le travail se termine à 16 heures.

Art. 44 b) Travail durant les jours chômés (art. 58 LPers)

¹ Le collaborateur ou la collaboratrice dont la fonction l'exige et dont le cahier des charges le prévoit peut être tenu/e d'accomplir une partie de son horaire ordinaire de travail durant les jours chômés.

² Le travail accompli durant un jour ou un demi-jour chômé est compensé par un congé de durée équivalente.

Art. 45 Horaire journalier (art. 58 LPers)

a) Horaire libre

¹ Les unités administratives mettent en place des installations électroniques ou mécaniques de contrôle.

² L'horaire de travail comprend un temps de présence obligatoire et un temps de présence déterminé par le collaborateur ou la collaboratrice. Le temps de présence déterminé par le collaborateur ou la collaboratrice peut varier journalièrement (horaire mobile).

³ Dans les unités administratives qui ne disposent pas encore des installations électroniques ou mécaniques de contrôle, le temps de présence déterminé par le collaborateur ou la collaboratrice doit être choisi pour une période prolongée et de manière à faciliter le contrôle (horaire fixe).

⁴ Les modalités de l'horaire mobile et de l'horaire fixe font l'objet d'un règlement particulier.

Art. 46 b) Horaire imposé (art. 58 LPers)

Pour les fonctions qui l'exigent, l'horaire de travail peut être imposé en entier au collaborateur ou à la collaboratrice, à condition que le cahier des charges le prévoie.

Art. 47 Travail de nuit (art. 58 LPers)

¹ Le collaborateur ou la collaboratrice dont la fonction l'exige et dont le cahier des charges le prévoit peut être tenu/e d'accomplir tout ou partie de son horaire ordinaire de travail la nuit.

² Est considéré comme travail de nuit le travail accompli entre 20 heures et 6 heures.

³ Immédiatement après avoir accompli une nuit de travail, le collaborateur ou la collaboratrice a droit à douze heures consécutives de repos.

⁴ Le collaborateur ou la collaboratrice qui accomplit la totalité de son horaire ordinaire la nuit a droit à deux nuits de congé par semaine, en principe consécutives ; ce congé doit tomber sur les nuits du samedi et du dimanche au moins deux fois par mois.

⁵ Les prescriptions spéciales applicables à certaines catégories de personnel sont réservées.

Art. 48 Indemnité pour le travail accompli la nuit, le dimanche ou un jour chômé (art. 59 LPers)

¹ Le travail accompli la nuit, le dimanche ou un jour chômé donne droit à des indemnités dont le montant figure en annexe III du présent règlement.

² Les indemnités sont cumulées pour les heures accomplies la nuit précédant un dimanche ou un jour chômé.

3. Heures supplémentaires

Art. 49 Définition (art. 59 LPers)

¹ Sont des heures supplémentaires de travail les heures de travail accomplies sur ordre du supérieur ou de la supérieure ou en accord expresse avec celui-ci ou celle-ci en sus de l'horaire ordinaire de travail.

² Pour les collaborateurs et collaboratrices qui bénéficient d'un horaire libre, le règlement relatif à l'horaire mobile et à l'horaire fixe précise ce qui est considéré comme horaire ordinaire de travail et comme heures supplémentaires.

Art. 50 Limites (art. 59 LPers)

¹ Le collaborateur ou la collaboratrice ne peut être tenu/e d'accomplir plus de cent vingt heures supplémentaires par année civile.

² Le travail supplémentaire ne peut être étendu à la nuit, au dimanche ou à un jour chômé qu'avec le consentement du collaborateur ou de la collaboratrice ou si son cahier des charges le prévoit.

Art. 51 Compensation et rémunération (art. 59 et 91 LPers)

a) En général

¹ La compensation des heures supplémentaires se fait à raison d'une heure de congé pour une heure supplémentaire de travail.

² A défaut de compensation dans les six mois, les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération au taux horaire du traitement mensuel, augmenté d'un quart.

³ Les heures supplémentaires accomplies la nuit, le dimanche ou un jour chômé donnent droit, en outre, à une indemnité dont le montant figure en annexe III.

⁴ Les prescriptions spéciales applicables à certaines catégories de personnel sont réservées.

Art. 52 b) Cadres supérieurs (art. 91 LPers)

¹ La rémunération prévue à l'article 91 al. 2 LPers n'est due aux cadres supérieurs que pour les heures supplémentaires dépassant le seuil minimal de cent heures et se situant en dessous de la limite maximale de trois cents heures. Conformément à l'article 91 al. 2 LPers, le paiement des heures supplémentaires entraîne la remise à zéro du décompte de l'ensemble des heures supplémentaires.

² L'article 51 al. 3 n'est pas applicable.

Art. 53 c) Personnel travaillant à temps partiel

¹ Jusqu'à concurrence de 100 % d'une activité complète, les heures supplémentaires non compensées dans les six mois et accomplies par le personnel travaillant à temps partiel donnent droit à une rémunération au tarif horaire majoré du treizième salaire et du droit aux vacances. Elles sont assurées auprès de la Caisse de prévoyance.

² Au-delà de 100 % d'une activité complète, les heures supplémentaires sont traitées conformément aux articles 50 à 52.

4. Services spéciaux (art. 59 LPers)**Art. 54** Définition

a) Service de piquet

¹ Lorsque sa fonction l'exige et que son cahier des charges le prévoit, le collaborateur ou la collaboratrice peut être tenu/e d'accomplir, en sus de son horaire ordinaire, un service de piquet.

² Durant celui-ci, il ou elle est disponible pour intervenir en cas de besoin. A cet effet, le collaborateur ou la collaboratrice doit être atteignable et pouvoir rejoindre son lieu de travail sans délai.

Art. 55 b) Service de garde

¹ Lorsque sa fonction l'exige et que son cahier des charges le prévoit, le collaborateur ou la collaboratrice peut être tenu/e d'accomplir, en sus de son horaire ordinaire, un service de garde.

² Durant celui-ci, il ou elle est disponible à son lieu de travail pour intervenir en cas de besoin.

Art. 56 Limites

¹ Le collaborateur ou la collaboratrice ne peut être tenu/e d'accomplir plus de huit jours ou nuits consécutifs de service de piquet.

² Le collaborateur ou la collaboratrice ne peut être tenu/e d'accomplir plus de deux jours ou deux nuits consécutifs de service de garde. Il ou elle ne peut être tenu/e en outre d'accomplir plus d'un week-end par mois de ce service.

³ Exceptionnellement, en cas d'urgence ou de surcroît extraordinaire de travail, il peut être dérogé aux limites prévues aux alinéas 1 et 2.

⁴ Les prescriptions spéciales applicables à certaines catégories de personnel sont réservées.

Art. 57 Indemnité de piquet

¹ Sous réserve de la prise en compte de l'inconvénient lié au service de piquet dans l'évaluation de la fonction par Evalfri, l'accomplissement d'un service de piquet donne droit à une indemnité de piquet dont le montant figure en annexe III du présent règlement.

² L'article 116 est réservé.

Art. 58 Compensation du service de garde et indemnité

¹ L'accomplissement d'un service de garde donne droit à une compensation sous forme d'heures de congé et, sous réserve de la prise en compte de l'inconvénient lié au service de garde dans l'évaluation de la fonction par Evalfri, à des indemnités de garde.

² Le service de garde est compensé à raison d'une heure de congé pour deux heures de ce service, déduction faite des heures d'intervention.

³ Les montants des indemnités de garde sont fixés dans l'annexe III du présent règlement. Ces indemnités sont cumulées pour les heures de garde accomplies la nuit précédant un dimanche ou un jour chômé.

⁴ Les prescriptions spéciales applicables à certaines catégories de personnel sont réservées.

Art. 59 Intervention

¹ Lorsque le collaborateur ou la collaboratrice est appelé/e à intervenir durant un service de piquet ou un service de garde, la durée d'intervention, y compris le déplacement, compte comme heure supplémentaire de travail.

² La compensation et la rémunération de ces heures d'intervention se font conformément à l'article 51.

5. Vacances (art. 117 LPers)

Art. 60 Durée

a) En général

¹ Le collaborateur ou la collaboratrice a droit, chaque année civile, à des vacances payées d'une durée :

- a) de quatre semaines (vingt jours de travail) jusqu'à la fin de l'année civile dans laquelle il ou elle a 49 ans révolus ;
- b) de cinq semaines (vingt-cinq jours de travail) à partir du début de l'année civile dans laquelle il ou elle a 50 ans révolus ;
- c) de six semaines (trente jours de travail) à partir du début de l'année civile dans laquelle il ou elle a 60 ans révolus.

² Le collaborateur ou la collaboratrice âgé/e de moins de 20 ans révolus a droit, chaque année civile, à cinq semaines de vacances (vingt-cinq jours ouvrables).

Art. 61 b) Année incomplète

¹ Lorsqu'un collaborateur ou une collaboratrice entre au service de l'Etat ou le quitte en cours d'année, la durée des vacances est proportionnée à la durée d'activité.

² Elle se calcule selon le barème figurant en annexe I du présent règlement.

Art. 62 c) Modalités

¹ Pour les collaborateurs et les collaboratrices qui se trouvent en vacances, les jours et les après-midi chômés selon l'article 43 ne sont pas comptés comme jours ou demi-journées de vacances. En revanche, les après-midi où le travail se termine à 16 heures (veilles des jours fériés) comptent pour ces collaborateurs ou collaboratrices comme demi-journées de vacances.

² Les vacances interrompues plus de trois jours pour cause de maladie ou d'accident attesté par un certificat médical sont suspendues. Le collaborateur ou la collaboratrice en avise immédiatement le chef ou la cheffe de service. Sont réservées les dispositions spéciales applicables au personnel enseignant.

Art. 63 Réduction

¹ La durée des vacances est réduite si, au cours de l'année, le collaborateur ou la collaboratrice a été empêché/e de travailler durant plus de deux mois

au total. Dans ce cas, les deux premiers mois d'absence ne sont pas pris en considération pour le calcul de la réduction.

² Toutefois, en cas d'absence due à un accident ou à une maladie professionnels, ou à l'accomplissement de service militaire obligatoire, y compris de service d'avancement effectué en accord avec l'autorité d'engagement, la réduction de la durée des vacances n'a lieu qu'après trois mois. Dans ce cas, les trois premiers mois d'absence ne sont pas pris en considération pour le calcul de la réduction.

³ En cas d'absence due à un congé de maternité, la réduction de la durée des vacances n'a lieu qu'après seize semaines, celles-ci n'étant pas prises en considération pour le calcul de la réduction.

⁴ La réduction de la durée des vacances s'opère proportionnellement à celle des absences, conformément au barème figurant en annexe I du présent règlement. Toutefois, en cas d'absence continue durant douze mois, le collaborateur ou la collaboratrice n'a pas droit à des vacances.

Art. 64 Date

¹ La date des vacances est fixée par le chef ou la cheffe de service, compte tenu des nécessités du service et des désirs du collaborateur ou de la collaboratrice, en particulier de ceux qui sont motivés par sa situation familiale. Un plan des dates de vacances est établi au début de l'année.

² Les vacances peuvent être fractionnées mais doivent comprendre au moins deux semaines consécutives.

³ Le collaborateur ou la collaboratrice peut, avec l'autorisation du chef ou de la cheffe de service, reporter à l'année suivante la moitié au plus de ses vacances annuelles. Dans tous les cas, le report ne peut excéder trois semaines.

⁴ Exceptionnellement, l'autorité d'engagement peut autoriser une année un report au-delà de la moitié des vacances dans des situations d'urgence et de surcroît extraordinaire de travail. Dans ce cas, la partie dépassant la moitié des vacances donne droit à une compensation ou, à défaut, à un remplacement en argent au terme des rapports de service, conformément à l'article 65.

⁵ L'autorisation de report au-delà de la moitié des vacances doit être préalable et donnée par écrit, sur le préavis de l'entité de gestion.

Art. 65 Remplacement en argent

¹ Tant que durent les rapports de service, les vacances ne peuvent être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages.

² Lorsque ces rapports cessent en cours d'année, les vacances qui n'ont pas été prises sont compensées par un supplément de traitement correspondant à la durée de ces vacances ; celles qui ont été prises au-delà de la durée réglementaire donnent lieu à une réduction correspondante de traitement.

6. Congés

Art. 66 Principe

L'interruption du travail pour d'autres motifs que les vacances, la maladie, un accident, une grossesse ou une maternité ou le service militaire nécessite l'octroi d'un congé.

Art. 67 Congés payés de courte durée (art. 118 LPers)

a) Cas ordinaires

¹ Un congé payé est accordé par le chef ou la cheffe de service dans les cas suivants :

- | | |
|--|------------------------|
| a) mariage d'un collaborateur ou d'une collaboratrice | 3 jours |
| b) mariage d'un enfant, du frère, de la sœur, du père ou de la mère du collaborateur ou de la collaboratrice | 1 jour |
| c) naissance d'un enfant du collaborateur | 2 jours |
| d) décès du conjoint, d'un enfant ou d'une personne faisant ménage commun avec le collaborateur ou la collaboratrice | 5 jours |
| e) décès du père ou de la mère du collaborateur ou de la collaboratrice | 3 jours |
| f) décès du frère ou de la sœur du collaborateur ou de la collaboratrice | 2 jours |
| g) funérailles d'un autre membre de la parenté, d'un ou une collègue de travail ou d'une autre personne avec laquelle le collaborateur ou la collaboratrice a eu d'étroites relations, suivant l'éloignement | ½ à 1 jour |
| h) sur présentation d'un certificat médical attestant de la nécessité de la présence du collaborateur ou de la collaboratrice, maladie d'un enfant du collaborateur ou de la collaboratrice | jusqu'à 5 jours par an |
| i) maladie grave d'un membre du ménage du collaborateur ou de la collaboratrice, manquant subitement de l'assistance nécessaire | jusqu'à 3 jours par an |

j) déménagement 1 jour
 si le changement de domicile est imposé par l'Etat ou
 s'il est dû à un transfert au sens de l'article 34 al. 1 let. b
 LPers 2 jours

k) licenciement militaire, suivant l'éloignement ½ à 1 jour

l) participation à des réunions d'associations
 professionnelles ou d'organisations syndicales 1 jour par an

² Le collaborateur ou la collaboratrice qui assume des responsabilités syndicales ou corporatives a droit, pour l'exercice des activités liées à cette charge, à un congé payé de cinq jours au plus par année, accordé par le chef ou la cheffe de service.

³ Hormis le cas du mariage du collaborateur ou de la collaboratrice, le congé ne peut être pris que lors de l'événement qui le justifie et les jours qui le suivent.

Art. 68 b) Autres cas (art. 118 LPers)

¹ La compétence d'accorder des congés payés de courte durée pour d'autres motifs que ceux qui sont prévus à l'article 67 appartient :

- a) aux chefs ou cheffes de service, pour des congés allant jusqu'à un jour par an, lorsqu'il s'agit d'obligations du collaborateur ou de la collaboratrice ne pouvant d'aucune façon être exécutées en dehors des heures de travail ;
- b) aux entités de gestion, sur le préavis du service concerné, jusqu'à cinq jours ;
- c) aux Directions et aux établissements, sur le préavis de l'entité de gestion, pour les congés payés de six à quinze jours.

² Le Service du personnel et d'organisation peut édicter des directives concernant l'octroi de congés pour des motifs déterminés (par ex. : cours « Jeunesse et Sport »). La compétence d'accorder des congés dans le cadre de telles directives appartient aux chefs et cheffes de service.

Art. 69 Congés payés de longue durée (art. 118 LPers)

¹ La compétence d'octroyer des congés payés d'une durée supérieure à quinze jours appartient aux Directions et établissements, sur le préavis du Service du personnel et d'organisation.

² L'octroi du congé est subordonné à une convention passée entre le collaborateur ou la collaboratrice et la Direction ou l'établissement.

³ La convention mentionne :

- a) un descriptif de la formation ou des tâches que le collaborateur ou la collaboratrice va accomplir pendant le congé payé ;
- b) l'obligation de fournir un rapport périodique sur les activités déployées pendant le congé ;
- c) l'obligation de remboursement en cas de départ du collaborateur ou de la collaboratrice dans un délai déterminé après la fin du congé payé.

⁴ Le règlement sur la formation continue du personnel est réservé.

Art. 70 Congés non payés (art. 120 LPers)

¹ La compétence d'octroyer des congés non payés appartient :

- a) aux chefs ou cheffes de service, pour les congés de moins de dix jours ;
- b) aux entités de gestion, sur le préavis du service concerné, pour les congés de onze à vingt jours ;
- c) aux Directions et établissements, sur le préavis de l'entité de gestion, pour les congés de plus de vingt jours.

² Sauf cas exceptionnel soumis à la décision du Conseil d'Etat, la durée d'un congé non payé ne peut excéder deux ans.

Art. 71 Avis préalable

Le collaborateur ou la collaboratrice qui va interrompre son travail en vertu d'un congé en informe assez tôt son supérieur ou sa supérieure hiérarchique.

7. Charge publique (art. 119 LPers)

Art. 72 Compétence d'octroi et durée du congé

¹ La compétence d'autoriser un collaborateur ou une collaboratrice à accepter une charge publique et de lui accorder un congé payé pour l'exercice de celle-ci appartient aux Directions et aux établissements, sur le préavis de l'entité de gestion.

² Le Service du personnel et d'organisation dresse une liste des fonctions considérées comme charges publiques et édicte des directives sur la durée des congés payés. Dans tous les cas, elle ne peut dépasser quinze jours par année civile pour l'ensemble des charges assumées par un collaborateur ou une collaboratrice.

Art. 73 Absence supplémentaire

¹ Les jours d'absence dépassant la durée du congé payé doivent être imputés sur les vacances ou doivent faire l'objet d'une demande de congé non payé.

² Ils ne peuvent être imputés sur les vacances que jusqu'à concurrence de la moitié de celles-ci. Reste réservée la diminution du taux d'activité telle qu'elle est prévue par l'article 119 LPers.

Art. 74 Avis préalable

Le collaborateur ou la collaboratrice informe assez tôt son supérieur ou sa supérieure hiérarchique de chaque absence nécessitée par l'exercice de sa charge.

*8. Années de service (art. 47 al. 4 LPers)***Art. 75**

¹ Comptent comme années de service toutes les années durant lesquelles le collaborateur ou la collaboratrice a travaillé pendant six mois au moins et a perçu pour cette activité un traitement mensualisé.

² Toutefois, en cas d'interruption d'activité de plus de deux ans, les années d'activité précédant cette interruption ne comptent pas comme années de service. Les dispositions transitoires sont réservées.

CHAPITRE VI**Protection sociale***1. Maladie ou accident (art. 108 et 109 LPers)***Art. 76** Constatation de la maladie non professionnelle

a) En cas d'absence

¹ Lors d'une absence due à une maladie non professionnelle, le collaborateur ou la collaboratrice fait parvenir, dès le quatrième jour d'absence, un certificat médical au chef ou à la cheffe de service, qui peut le soumettre à l'appréciation du médecin-conseil de l'Etat.

² Lors d'une absence de longue durée, ou en cas d'absences répétées de courte durée, la Direction, l'établissement ou le Service du personnel et d'organisation peuvent en tout temps exiger un certificat médical ou

demander que le collaborateur ou la collaboratrice soit examiné/e par le médecin-conseil de l'Etat.

³ Le versement du traitement est suspendu si, malgré un rappel, le certificat médical n'est pas produit ou l'examen demandé pas subi.

Art. 77 b) En cas de difficultés éprouvées dans l'exercice de la fonction

¹ Lorsque le collaborateur ou la collaboratrice paraît éprouver, pour des raisons de santé, des difficultés dans l'exercice de sa fonction, l'autorité d'engagement peut exiger qu'il ou elle se soumette à un examen médical, dont le résultat est communiqué au médecin-conseil de l'Etat.

² Le médecin-conseil de l'Etat peut, au besoin, faire procéder ou procéder lui-même à un nouvel examen.

³ Le médecin-conseil de l'Etat détermine, si nécessaire, la date à partir de laquelle le collaborateur ou la collaboratrice est considéré/e comme étant en incapacité totale ou partielle de travail au sens de l'article 80 al. 3.

Art. 78 Prime d'assurance-accidents obligatoire (LAA)

La part de la prime d'assurance LAA due pour les accidents non professionnels est à la charge du personnel. Elle est prélevée directement sur le traitement.

Art. 79 Constatation de l'accident et de la maladie professionnelle

¹ La constatation d'un accident et d'une maladie professionnelle d'un collaborateur ou d'une collaboratrice est régie par les articles 53 à 60 de l'ordonnance fédérale sur l'assurance-accidents (OLAA).

² Le collaborateur ou la collaboratrice fait immédiatement parvenir à son chef ou à sa cheffe de service, au moyen de la formule établie à cet effet, les renseignements exigés par l'article 53 al. 1 OLAA, concernant :

- a) le moment, le lieu, les circonstances et les suites de l'accident ;
- b) le médecin traitant ou l'établissement hospitalier ;
- c) les responsables et les assurances intéressés.

Art. 80 Droit au traitement

a) Principe

¹ Jusqu'à l'entrée en vigueur de l'article 110 LPers, la durée du versement du traitement pour cause de maladie ou d'accident est de :

- a) un mois, lorsque le collaborateur ou la collaboratrice est engagé/e pour une durée égale ou inférieure à un an ;

- b) trois mois, lorsque le collaborateur ou la collaboratrice est engagé/e pour une période supérieure à un an et que l'incapacité survient au cours de la première année de service ;
- c) six mois, lorsqu'elle survient au cours de la deuxième année de service ;
- d) neuf mois, lorsqu'elle survient au cours de la troisième année de service ;
- e) douze mois, dès la quatrième année de service ou en cas de maladie professionnelle ou d'accident professionnel.

² Le collaborateur ou la collaboratrice qu'une maladie ou un accident empêche d'entrer en fonction a droit à son traitement durant un mois au plus.

³ L'épuisement du droit au traitement se détermine par l'addition des jours d'incapacité de travail totale ou partielle, compris dans une période de 540 jours consécutifs (dix-huit mois), calculée rétroactivement à partir de chaque nouveau jour d'incapacité.

⁴ L'extinction des rapports de service au terme d'un contrat de durée limitée, ou pour des motifs qui ne sont pas inhérents à la maladie ou à l'accident du collaborateur ou de la collaboratrice, met fin au droit au traitement. L'article 48 LPers est en outre réservé.

⁵ Exceptionnellement et dans des cas particulièrement pénibles, la durée de versement du traitement prévue à l'alinéa 1 peut être prolongée de trois mois au maximum.

Art. 81 b) Durant les mesures de réadaptation

Jusqu'à l'entrée en vigueur de l'article 110 LPers, lorsque le collaborateur ou la collaboratrice est soumis/e pendant la durée du droit au traitement ou immédiatement après son terme à des mesures de réadaptation au sens de l'AI fédérale, le traitement est versé jusqu'à la fin des mesures.

Art. 82 c) Examen du médecin-conseil

L'autorité d'engagement peut faire dépendre le versement du traitement d'un contrôle effectué par le médecin-conseil de l'Etat. Elle peut en outre réduire ou supprimer le droit au traitement lorsque la maladie ou l'accident est dû à une faute grave du collaborateur ou de la collaboratrice.

Art. 83 d) Réduction et subrogation

¹ Les indemnités journalières ou les rentes dues au collaborateur ou à la collaboratrice par l'assurance-accidents, l'assurance-invalidité et l'assurance

militaire sont allouées à l'Etat pendant toute la durée où celui-ci verse son traitement au collaborateur ou à la collaboratrice.

² En outre, le traitement est réduit du montant de la prestation pour perte de gain versé par un tiers à teneur de la législation sur la responsabilité civile. Dans ce cas, l'Etat est subrogé aux droits du collaborateur ou de la collaboratrice qui ne peut traiter au sujet de sa prétention sans le consentement de l'Etat ; à ce défaut, l'Etat peut réduire le traitement en proportion du dommage qu'il a subi.

Art. 84 Gestion des cas de maladie ou d'accident

¹ Le décompte des jours d'incapacité est effectué soit par le Service du personnel et d'organisation, soit, en vertu de la convention prévue à l'article 6 al. 2, par l'entité de gestion qui gère le dossier du collaborateur ou de la collaboratrice absent/e. Le Service du personnel et d'organisation ou l'entité de gestion communique chaque mois ce décompte aux unités administratives. Pour les incapacités de longue durée, il ou elle indique en outre la date de fin du droit au traitement conformément à l'article 36, lorsque celle-ci est à prévoir dans un délai de trois mois.

² En cas d'absence de plus de deux mois, le chef ou la cheffe de service s'enquiert périodiquement de l'état de santé du collaborateur ou de la collaboratrice. Le contact est établi directement avec la personne absente ou, si les circonstances le justifient, avec la famille de celle-ci. Avec l'autorisation de la personne absente, le chef ou la cheffe de service peut prendre contact avec le médecin traitant.

³ Le Service du personnel et d'organisation édicte des directives relatives à la gestion des cas d'absence de longue durée pour cause de maladie ou accident. Il collabore avec le chef ou la cheffe de service pour conseiller et appuyer le collaborateur ou la collaboratrice dans les diverses démarches à accomplir auprès des instances compétentes, notamment auprès des assurances sociales.

Art. 85 Prestations complémentaires en cas de réalisation d'un risque inhérent à la fonction

¹ En cas de maladie ou d'accident résultant de la réalisation d'un risque inhérent à la fonction sans qu'il y ait faute ou négligence grave de la part du collaborateur ou de la collaboratrice, l'Etat ou une assurance conclue par lui prend en charge les frais non couverts par la LAA, jusqu'à concurrence des frais généralement couverts par les assurances en division mi-privée.

² L'Etat ou une assurance conclue par lui verse une indemnité égale à un an de traitement en cas de décès ou d'invalidité résultant de la réalisation d'un

risque inhérent à la fonction sans qu'il y ait eu faute ou négligence grave de la part du collaborateur ou de la collaboratrice.

2. Grossesse et maternité (art. 112 à 116 LPers)

Art. 86 Application des dispositions fédérales

Les dispositions de la législation fédérale sur le travail relatives à la protection de la santé des femmes enceintes et qui allaitent sont applicables, notamment :

- a) l'octroi de pauses de dix minutes toutes les deux heures dès le quatrième mois de la grossesse pour les femmes travaillant essentiellement debout ;
- b) la limitation à quatre heures au plus par jour de travail debout pour les femmes dès le sixième mois de grossesse ;
- c) l'interdiction du travail de nuit durant les huit semaines qui précèdent l'accouchement ;
- d) la possibilité offerte d'un travail de jour aux femmes enceintes qui, durant leur grossesse, ne veulent pas travailler la nuit ou, à défaut, le paiement du traitement à raison de 80 %.

Art. 87 Congé de maternité

a) Personnel engagé pour une durée indéterminée

¹ Sous réserve de l'alinéa 2, le congé de maternité peut être pris en partie avant et en totalité ou en partie après l'accouchement. La part du congé de maternité prise après l'accouchement n'est pas fractionnable.

² La collaboratrice peut prendre jusqu'à quatre semaines de son congé payé de maternité avant la date présumée de l'accouchement. Si le solde du congé payé de maternité n'est pas suffisant pour couvrir les seize semaines qui suivent l'accouchement, les semaines non couvertes sont, sur requête de la collaboratrice, considérées comme congé non payé. Dans tous les cas, la collaboratrice ne peut revenir travailler dans les huit semaines qui suivent l'accouchement.

³ En application de l'article 113 al. 2 LPers, la réduction du congé payé durant la première année de service est maintenue si, au terme du congé payé de douze semaines, la collaboratrice prend un congé non payé d'une durée supérieure à six mois.

⁴ Lorsque, en raison de sa grossesse, une collaboratrice ne paraît plus apte à remplir sa fonction, le chef ou la cheffe de service peut, en accord avec l'entité de gestion, l'obliger à prendre jusqu'à six semaines du congé payé

de maternité avant la date présumée de l'accouchement. Si la collaboratrice conteste son inaptitude, elle est soumise à un examen du médecin-conseil de l'Etat.

Art. 88 b) Personnel engagé pour une durée déterminée

¹ Le congé de maternité prend fin au plus tard au terme du contrat.

² Lorsque la collaboratrice a été engagée pour une durée inférieure à un an, la durée du congé payé de maternité est de huit semaines. Toutefois, lorsque la collaboratrice était déjà enceinte lors de l'engagement, la durée du congé payé de maternité est de quatre semaines. L'alinéa 1 reste réservé.

Art. 89 Allaitement

¹ La collaboratrice qui s'absente ponctuellement de son lieu de travail pour allaiter son enfant a droit à un congé payé égal à 50 % de l'absence due à l'allaitement mais d'une heure au plus par période d'allaitement.

² L'horaire de la collaboratrice est aménagé de manière à limiter au maximum les absences pendant le temps de travail (horaire imposé), et la collaboratrice ne peut comptabiliser le temps d'absence que s'il est compris dans l'horaire imposé.

³ La collaboratrice qui allaite dans des locaux mis à sa disposition par l'Etat au lieu de travail ou à proximité de celui-ci peut comptabiliser comme temps de travail tout le temps consacré à l'allaitement pendant le temps bloqué.

Art. 90 Résiliation des rapports de service au terme du congé de maternité

¹ Lorsqu'une collaboratrice enceinte résilie ses rapports de service pour la date de l'accouchement, les effets de la résiliation sont reportés à la fin de la période de congé payé prévue par l'article 113 LPers.

² Lorsqu'une collaboratrice désire diminuer son taux d'activité après son congé de maternité, elle en fait la demande avant le début de son congé. Si la requête est agréée, le contrat est modifié par un avenant fixant le nouveau taux d'activité. Si la requête est refusée, pour des motifs liés au fonctionnement du service, soit la collaboratrice reprend son activité au taux d'activité initialement prévu, soit elle démissionne. Dans tous les cas, la collaboratrice n'a pas un droit à une modification de son taux d'activité.

Art. 91 Cotisation à la Caisse de prévoyance

Durant une absence non payée due à la grossesse ou à la maternité et jusqu'au terme des seize semaines qui suivent l'accouchement, la cotisation d'employeur due à la Caisse de prévoyance continue d'être payée par l'Etat.

*3. Service militaire, service civil ou de protection civile (art. 111 LPers)***Art. 92** Durée du droit au traitement

La durée du droit au traitement prévue à l'article 111 al. 1 LPers se calcule par année civile. Toutefois, lorsque, en accord avec le chef ou la cheffe de service, le collaborateur ou la collaboratrice cumule sur un an deux cours obligatoires, la durée du droit au traitement entier peut être prolongée sur deux mois au plus. Si le collaborateur ou la collaboratrice quitte l'Etat l'année suivante, il ou elle est alors tenu/e de rembourser *pro rata temporis* la part de traitement versé en trop.

Art. 93 Avis préalable

Le collaborateur ou la collaboratrice qui doit interrompre son travail pour cause de service militaire, de service civil ou de protection civile en informe assez tôt son supérieur ou sa supérieure hiérarchique.

CHAPITRE VII**Système salarial****Art. 94**

Jusqu'à l'entrée en vigueur des articles 48 al.2, 78 à 90, 92 à 94, 96 à 107, 136, 137 et 140 LPers, les dispositions de la loi du 26 février 1987 sur les traitements du personnel de l'Etat sont applicables à l'ensemble du personnel soumis à la LPers. Toutefois, le personnel payé sur la base d'un barème particulier continue à être rémunéré sur cette base et le personnel payé à l'heure ne bénéficie pas de l'allocation d'employeur pour enfant. L'article 129 est en outre réservé.

CHAPITRE VIII

Indemnités diverses

1. Indemnité de remplacement (art. 99 LPers)

Art. 95

¹ L'indemnité de remplacement n'est due que pour les remplacements d'une durée minimale de trois mois.

² L'indemnité correspond, en principe, à la moitié de la différence entre le traitement dû au collaborateur ou à la collaboratrice dans sa fonction habituelle et le traitement auquel il ou elle aurait pu prétendre en occupant de manière permanente la fonction de la personne remplacée. L'indemnité est au moins égale à la valeur d'une augmentation annuelle.

³ L'octroi de l'indemnité est décidé par l'autorité d'engagement, sur le préavis du Service du personnel et d'organisation.

2. Indemnité de déménagement (art. 102 LPers)

Art. 96

¹ L'indemnité de déménagement comprend les frais de transport et d'installation.

² Les frais de transport sont à la charge de l'Etat.

³ Les frais d'installation sont indemnisés par le versement d'un montant qui figure dans l'annexe III du présent règlement.

3. Indemnité de déplacement (art. 101 LPers)

A. Conditions générales

Art. 97 Droit à l'indemnité

¹ Donne droit à l'indemnité tout déplacement de service effectué par le collaborateur ou la collaboratrice sur ordre du supérieur ou de la supérieure compétent/e.

² La compétence d'ordonner un déplacement de service appartient :

a) au chef ou à la cheffe de service, pour les déplacements en Suisse ;

b) à la Direction ou à l'établissement, pour les déplacements à l'étranger.

Art. 98 Frais indemnisés

¹ Les frais de déplacement doivent être limités au nécessaire.

² Ne sont indemnisés que les frais effectivement supportés par le collaborateur ou la collaboratrice.

³ L'octroi de l'indemnité peut toujours être subordonné à la production de pièces justificatives.

Art. 99 Décompte et versement

L'indemnité est versée en règle générale avec le salaire à la fin du mois, sur la base d'un décompte adressé par le collaborateur ou la collaboratrice au chef ou à la cheffe de service. Celui-ci ou celle-ci le vérifie et en atteste la justification en le signant avant de le transmettre à l'entité de gestion concernée.

B. Indemnité de transport

Art. 100 Principe

¹ L'utilisation d'un moyen de transport public ou d'un véhicule privé pour un déplacement de service donne droit à une indemnité de transport.

² L'utilisation d'un véhicule privé doit avoir fait l'objet d'une autorisation ; à défaut, elle n'est indemnisée que jusqu'à concurrence du prix de l'utilisation des moyens de transport public.

³ Les frais de transport du domicile au lieu de travail ne sont pas remboursés, même si le parcours est interrompu pour raison de service.

⁴ Le collaborateur ou la collaboratrice au bénéfice d'une autorisation d'utiliser un véhicule privé peut être tenu/e de transporter gratuitement d'autres collaborateurs ou collaboratrices, des tiers et du matériel.

Art. 101 Utilisation d'un véhicule privé

a) Conditions générales

¹ L'utilisation d'un véhicule privé peut être autorisée, d'une manière générale ou de cas en cas, lorsque :

a) une économie notable de temps ou de frais peut être réalisée ;

b) le lieu de destination ne peut être atteint par des moyens de transport public.

² La compétence d'autoriser l'utilisation d'un véhicule privé appartient au chef ou à la cheffe de service pour l'autorisation accordée de cas en cas. Elle appartient à la Direction ou à l'établissement pour l'autorisation accordée d'une manière générale.

Art. 102 b) Autorisation générale

¹ L'autorisation générale est octroyée au collaborateur ou à la collaboratrice dont la fonction exige des déplacements fréquents.

² Le collaborateur ou la collaboratrice doit être au bénéfice d'une assurance responsabilité civile à garantie illimitée et d'une assurance casco partielle couvrant vol, incendie et bris de glace.

³ Le collaborateur ou la collaboratrice doit au surplus s'engager à conduire son véhicule lui-même lors de tout déplacement de service.

⁴ L'autorisation générale est valable tant que l'exige la fonction.

Art. 103 Montant de l'indemnité

a) Transports publics

¹ Le collaborateur ou la collaboratrice qui effectue un déplacement de service par des moyens de transport public a droit au remboursement de son billet.

² Lorsqu'il ou elle se déplace en train, il ou elle a droit au remboursement du prix du billet en deuxième classe. Toutefois, ont droit au remboursement du prix du billet en première classe :

a) les cadres supérieurs ;

b) le collaborateur ou la collaboratrice qui doit accompagner une personne voyageant dans cette classe.

³ Lorsqu'il est à prévoir que les frais d'un abonnement demi-tarif CFF seront rentabilisés par des déplacements fréquents au moyen des transports publics, le collaborateur ou la collaboratrice qui a acquis un abonnement demi-tarif facture le prix entier de chaque voyage jusqu'à ce que les frais d'abonnement soient couverts. Un décompte est établi.

Art. 104 b) Véhicules privés

¹ Le collaborateur ou la collaboratrice au bénéfice d'une autorisation d'utiliser son véhicule pour un déplacement de service touche une indemnité kilométrique calculée selon le barème figurant en annexe II du présent règlement.

² L'indemnité kilométrique prévue à l'alinéa 1 peut être remplacée par une indemnité forfaitaire pour les collaborateurs ou collaboratrices effectuant des déplacements réguliers couvrant en principe plus de 10 000 kilomètres par année, en raison de la nature de leur activité.

³ L'indemnité forfaitaire est octroyée par l'autorité d'engagement, sur le préavis du Service du personnel et d'organisation. Elle est calculée de manière à couvrir une moyenne des frais fixes sur l'année et est payée mensuellement. Les frais variables sont payés selon le nombre de kilomètres accomplis, conformément à l'annexe II du règlement.

⁴ Le contrat d'engagement fixe les conditions d'assurance et les conditions de remboursement de l'indemnité forfaitaire en cas de démission ou d'absence de longue durée.

Art. 105 c) Déplacements dommageables

La Direction ou l'établissement concerné règle, en accord avec le Service du personnel et d'organisation, l'octroi d'une indemnité supplémentaire au collaborateur ou à la collaboratrice qui utilise régulièrement son véhicule pour des transports de matériel ou sur des chemins difficiles.

C. Indemnité de subsistance et de logement

Art. 106 Droit à l'indemnité

¹ Donne droit à l'indemnité de subsistance et de logement tout déplacement de service qui empêche le collaborateur ou la collaboratrice de prendre ses repas ou de loger au lieu habituel.

² Est considéré comme un empêchement de prendre son repas à son domicile le déplacement d'une durée minimale de quatre heures, couvrant entièrement au moins l'une des plages horaires suivantes :

- a) de 6 heures à 9 heures ;
- b) de 11 h 30 à 14 heures ;
- c) de 18 h 30 à 21 heures.

Art. 107 Montant de l'indemnité

¹ L'indemnité de subsistance est constituée de montants forfaitaires qui figurent en annexe III du présent règlement.

² Si l'indemnité forfaitaire ne suffit pas à couvrir les frais effectifs pour des motifs justifiés reconnus par la Direction ou l'établissement, un montant complémentaire peut être alloué.

³ Si en revanche, en raison de déplacements réguliers ou de longue durée, le collaborateur ou la collaboratrice peut bénéficier de prix réduits, l'indemnité forfaitaire est réduite en conséquence.

⁴ L'indemnité de logement correspond au montant effectivement payé par le collaborateur ou la collaboratrice, dans des limites raisonnables, pour les nuitées passées lors d'un déplacement de service.

4. Indemnité en cas de dommage (art. 101 LPers)

Art. 108 Dégâts causés au véhicule du collaborateur ou de la collaboratrice

¹ En cas d'accident d'un collaborateur ou d'une collaboratrice survenu lors de l'utilisation autorisée d'un véhicule privé pour les besoins de service, l'Etat prend à sa charge, après déduction d'une franchise de 200 francs, tout ou partie du dommage subi par le collaborateur ou la collaboratrice en raison des dégâts causés à son véhicule.

² Toutefois, en l'absence de faute, la prise en charge n'est pas réduite du montant de la franchise. En revanche, en cas de faute grave, la participation de l'Etat est exclue.

³ L'application de la présente disposition relève de la Direction ou de l'établissement concerné, en accord avec le Service du personnel et d'organisation.

Art. 109 Dégâts causés aux effets personnels du collaborateur ou de la collaboratrice

¹ Lorsqu'un collaborateur ou une collaboratrice a subi, dans l'exercice de ses fonctions, des dégâts à ses vêtements ou à d'autres effets personnels, l'Etat peut prendre à sa charge tout ou partie du dommage.

² Toutefois, toute participation de l'Etat est exclue en cas de négligence grave du collaborateur ou de la collaboratrice.

³ La Direction ou l'établissement concerné décide de l'application de la présente disposition, en accord avec le Service du personnel et d'organisation.

5. Adaptation des indemnités

Art. 110

¹ Les montants des indemnités prévues aux articles 48, 51, 57, 58 et 114 à 116 du présent règlement sont adaptés tous les deux ans à l'évolution de l'indice des prix à la consommation, pour autant que cet indice ait subi une modification d'au moins 10 %. Toutefois, après consultation du personnel au sens de l'article 123 LPers, il peut être décidé de ne compenser que partiellement le renchérissement, compte tenu de la situation économique et de l'état des finances cantonales.

² Les montants prévus aux articles 96 et 107 sont adaptés tous les trois ans depuis le 1^{er} janvier 2000, sur la base d'études de marché dans les domaines concernés, après consultation du personnel au sens de l'article 123 LPers.

³ Le montant de l'indemnité kilométrique (art. 104) correspond au coût moyen d'utilisation d'un véhicule automobile d'une cylindrée de 1600 cm³ au 1^{er} janvier 2000. Il est adapté régulièrement à l'évolution de ce coût.

6. Logement de service

Art. 111

¹ Le loyer du logement de service que le collaborateur ou la collaboratrice est tenu/e d'occuper est fixé par le Service des bâtiments, conformément au prix du marché et compte tenu d'éventuels avantages ou inconvénients de service.

² Il est adapté tous les deux ans à l'évolution du prix du marché.

7. Prestation en cas de décès consécutif à un accident professionnel ou une maladie professionnelle

Art. 112

L'Etat prend en charge les frais d'inhumation du collaborateur ou de la collaboratrice victime d'un accident professionnel ou d'une maladie professionnelle.

CHAPITRE IX

Dispositions particulières relatives à certaines catégories de personnel

Art. 113 Champ d'application

Le présent Chapitre ne concerne que les catégories de personnel pour lesquelles des réglementations spéciales n'ont pas été adoptées.

Art. 114 Surveillants et surveillantes à la Prison centrale

Les surveillants et surveillantes au service de la Prison centrale le 1^{er} janvier 1992 reçoivent une indemnité de service forfaitaire mensuelle dont le montant est fixé dans l'annexe III du présent règlement. Les indemnités ponctuelles prévues à l'article 48 pour le travail accompli, dans le cadre de l'horaire ordinaire, la nuit, le dimanche ou un jour chômé ne sont versées à ces surveillants et surveillantes que pour le montant dépassant l'indemnité forfaitaire mensuelle.

Art. 115 Surveillants et surveillantes de la faune et gardes-pêche

¹ En lieu et place des indemnités prévues par les articles 48, 57 et 58, les surveillants et surveillantes de la faune ainsi que les gardes-pêche touchent une indemnité forfaitaire mensuelle dont le montant est fixé dans l'annexe III du présent règlement.

² Les surveillants et surveillantes de la faune ainsi que les gardes-pêche ont droit, pour les frais de transport et de subsistance occasionnés par leurs déplacements à l'intérieur de leur rayon d'activité, à une indemnité forfaitaire annuelle dont le montant est fixé par une ordonnance particulière.

³ Pour les autres déplacements de service, ils reçoivent les indemnités prévues aux articles 100 à 107.

Art. 116 Personnel soignant et médico-technique

La Direction ou l'établissement auquel est rattachée une catégorie de personnel soignant peut octroyer à celle-ci une heure de congé pour cinq heures de piquet en lieu et place de l'indemnité de piquet prévue à l'article 57.

Art. 117 Personnel agricole

La Direction ou l'établissement auquel est rattachée une catégorie de personnel agricole peut fixer la durée du travail de cette catégorie jusqu'à concurrence de celle qui est prévue par le contrat type de travail pour l'agriculture du canton de Fribourg.

Art. 118 Personnel cantonnier et ouvrier rattaché à l'entretien des routes
a) Horaire et heures supplémentaires

¹ L'horaire, les services spéciaux ainsi que les indemnités concernant le personnel cantonnier et ouvrier sont réglés par les règlements de service du personnel d'entretien des routes nationales et des routes cantonales.

² Le personnel cantonnier et ouvrier peut être tenu d'accomplir jusqu'à cinquante heures supplémentaires de travail par mois, mais pas plus de deux cent vingt heures supplémentaires par année.

³ En cas de circonstances extraordinaires (service hivernal, éboulement de rochers, glissements de terrain, etc.), les collaborateurs et collaboratrices peuvent être tenus, exceptionnellement, d'accomplir des heures supplémentaires au-delà des maxima prévus à l'alinéa 2.

⁴ La compensation des heures supplémentaires accomplies dans les circonstances extraordinaires prévues à l'alinéa 3 se fait à raison d'une heure et demie de congé pour une heure de travail.

⁵ Les heures supplémentaires visées à l'alinéa 3 qui n'ont pas pu être compensées sont rémunérées au taux horaire du traitement mensuel, augmenté de 50 %.

Art. 119 b) Indemnité kilométrique

¹ Le cantonnier ou la cantonnière des routes cantonales engagé/e avant le 31 décembre 1972 a droit à une indemnité kilométrique pour les trajets effectués entre son domicile et son lieu de travail. Le montant de l'indemnité kilométrique est celui qui est fixé dans l'annexe II du présent règlement.

² Toutefois, les quatre premiers kilomètres de chaque trajet ne sont pas indemnisés.

CHAPITRE X

Dispositions transitoires

1. Passage de l'ancien statut au nouveau statut

Art. 120 Personnel nommé selon la loi du 22 mai 1975 sur le statut du personnel de l'Etat (LStP)

¹ Les collaborateurs et collaboratrices qui ont été nommés fonctionnaires avant le 1^{er} janvier 2003 sont, dès cette dernière date, reconnus officiellement en tant qu'agents et agentes des services publics.

² Reste réservée l'ouverture d'une procédure de résiliation avant l'entrée en vigueur de la LPers, selon les articles 8g al. 2, 26, 55, 56, 58b ou 58d LStP ; dans ce cas, la procédure se poursuit selon les règles de la LStP, même après l'entrée en vigueur de la LPers.

³ Les personnes qui ont fait l'objet d'un avertissement au sens des articles 8f al. 4 ou 57 al. 2 LStP ne sont pas reconnues officiellement en tant qu'agents et agentes des services publics. Dans ce cas, la reconnaissance n'est octroyée au plus tôt qu'au terme du délai fixé par l'avertissement. Toutefois, si à ce terme, à la suite d'une évaluation, la personne continue de ne pas donner satisfaction, ses rapports de service sont résiliés dans un délai de trois mois.

Art. 121 Personnel employé de droit public selon la LStP

a) au service de l'Etat depuis un an et plus

¹ Le collaborateur ou la collaboratrice au service de l'Etat depuis un an et plus bénéficie de la reconnaissance officielle d'agent ou agente des services publics au 1^{er} janvier 2003, pour autant qu'il ou elle ait fait auparavant l'objet d'une évaluation démontrant que ses prestations répondent aux exigences du poste.

² Si l'évaluation a démontré une insuffisance, la reconnaissance officielle est reportée au terme d'un délai fixé par l'autorité d'engagement et précédée d'une nouvelle évaluation. Durant ce nouveau délai, les rapports de service peuvent être résiliés de part et d'autre trois mois d'avance pour la fin d'un mois.

³ Reste réservée l'ouverture éventuelle d'une procédure de résiliation selon l'article 60 LStP avant l'entrée en vigueur de la LPers ; dans ce cas, la procédure se poursuit selon les règles de la LStP, même après l'entrée en vigueur de la LPers.

Art. 122 b) au service de l'Etat depuis moins d'un an

¹ Le collaborateur ou la collaboratrice au service de l'Etat depuis moins d'un an est considéré/e au 1^{er} janvier 2003 comme étant en période probatoire au sens de l'article 31 LPers.

² Lorsque le collaborateur ou la collaboratrice est en temps d'essai au 31 décembre 2002, le délai de résiliation est fixé à un mois dès le 1^{er} janvier 2003. Lorsqu'il ou elle n'est plus en temps d'essai selon la LStP au 31 décembre 2002, le délai de résiliation est fixé à trois mois dès le 1^{er} janvier 2003.

³ Au terme d'une année d'activité depuis son entrée au service de l'Etat, mais au plus tôt le 1^{er} juillet 2003, le collaborateur ou la collaboratrice

bénéficie de la reconnaissance officielle d'agent ou agente des services publics, aux conditions de l'article 32 LPers.

Art. 123 Personnel soumis au règlement sur le personnel auxiliaire et temporaire (RPAT)
a) au service de l'Etat depuis un an et plus

¹ Le collaborateur ou la collaboratrice au service de l'Etat depuis un an et plus bénéficie de la reconnaissance officielle d'agent ou agente des services publics au 1^{er} janvier 2003, pour autant qu'il ou elle ait fait auparavant l'objet d'une évaluation démontrant que ses prestations répondent aux exigences du poste.

² Si l'évaluation a démontré une insuffisance, la reconnaissance officielle est reportée au terme d'un délai fixé par l'autorité d'engagement et précédée d'une nouvelle évaluation. Durant ce nouveau délai, les rapports de service peuvent être résiliés de part et d'autre trois mois d'avance pour la fin d'un mois.

³ Reste réservée l'ouverture d'une procédure de résiliation avant l'entrée en vigueur de la LPers, selon les articles 49 et suivants RPAT ; dans ce cas, la procédure se poursuit selon les règles du RPAT, même après l'entrée en vigueur de la LPers.

Art. 124 b) au service de l'Etat depuis moins d'un an

¹ Le collaborateur ou la collaboratrice au service de l'Etat depuis moins d'un an est considéré/e au 1^{er} janvier 2003 comme étant en période probatoire au sens de l'article 31 LPers. Toutefois, le délai de résiliation est fixé d'emblée à un mois dès le 1^{er} janvier 2003.

² Au terme d'une année d'activité depuis son entrée au service de l'Etat, mais au plus tôt le 1^{er} juillet 2003, le collaborateur ou la collaboratrice bénéficie de la reconnaissance officielle d'agent ou agente des services publics aux conditions de l'article 32 LPers.

Art. 125 Personnel engagé pour une durée déterminée et personnel payé à l'heure

¹ Le personnel soumis à la LStP ou au RPAT et engagé pour une durée déterminée inférieure à deux ans depuis l'entrée en vigueur de la LPers ainsi que le personnel payé à l'heure ne bénéficient pas, au 1^{er} janvier 2003, de la reconnaissance officielle de la qualité d'agent ou agente des services publics. Les délais de résiliation et le terme prévus dans la décision d'engagement ou le contrat valable avant l'entrée en vigueur de la LPers restent applicables.

² La reconduction du contrat est soumise aux dispositions de la LPers, notamment aux articles 30 et 36.

Art. 126 Personnel soumis à un statut particulier

Les articles 121 et 122 et les articles 123, 124 et 125 pour le personnel engagé respectivement à moins de 50 % ou pour une durée limitée sont applicables au personnel soumis à un statut particulier tel que celui des assistants ou assistantes à l'Université ou des médecins assistants. Les dispositions spéciales sont en outre réservées.

2. Décompte des années de service pour la période précédant l'entrée en vigueur de la LPers

Art. 127

¹ Le décompte des années de service accomplies par le personnel soumis à la LStP avant l'entrée en vigueur partielle de la LPers se fait conformément à la LStP, sous réserve de l'alinéa 3.

² Le décompte des années de service du personnel non soumis à la LStP se fait en prenant en compte toutes les années d'activité déployées sans interruption de plus de deux mois depuis le 1^{er} janvier 1994.

³ Lorsque le collaborateur ou la collaboratrice soumis à la LStP compte au 31 décembre 2002 moins de neuf années de service reconnues, les années d'activité déployées sous un autre statut, sans interruption de plus de deux mois depuis le 1^{er} janvier 1994, sont ajoutées aux années déjà reconnues. Elles ne peuvent toutefois pas fonder un droit à la prime de fidélité.

3. Garantie de poste

Art. 128

¹ La garantie de poste au sens de l'article 33 correspond au taux d'activité figurant dans l'acte de nomination.

² Le personnel non nommé ou non soumis à la LStP ne bénéficie pas d'une garantie de poste. Toutefois, en cas de suppression future de poste, l'autorité d'engagement examinera si le collaborateur ou la collaboratrice aurait pu en bénéficier si son engagement avait eu lieu après le 1^{er} janvier 2003. Le cas échéant, les articles 33 et 34 lui seront applicables.

³ Dans tous les cas, le personnel enseignant travaillant à temps partiel n'a pas un droit au strict maintien de son horaire d'enseignement au-delà de l'année scolaire en cours. L'article 33 al. 1 let. d et e est applicable.

4. Conditions de rémunération du personnel anciennement soumis au RPA

Art. 129

Jusqu'à l'entrée en vigueur des articles 48 al. 2, 78 à 90, 92 à 94, 96 à 107, 136 à 138 et 140 LPer, le personnel qui était soumis aux conditions du règlement fixant les rapports de service du personnel auxiliaire et temporaire ne peut bénéficier du passage en classe de sélection ni non plus de la prime de fidélité.

5. Passage du régime LPP au régime de pensions

Art. 130

¹ Le collaborateur ou la collaboratrice au régime LPP est transféré au régime de pensions avec effet au 1^{er} janvier 2003 lorsque son engagement n'est pas limité à une date antérieure au 1^{er} janvier 2004 ou qu'il ou elle n'a pas donné sa démission avant le 1^{er} janvier 2003.

² Le collaborateur ou la collaboratrice est soumis/e à l'examen médical prévu aux articles 25 et suivants.

³ Le collaborateur ou la collaboratrice soumis/e à une obligation de rachat en vertu de l'article 42 de la loi sur la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat a le choix de rester au régime LPP. La Caisse de prévoyance communique au collaborateur ou à la collaboratrice le montant du rachat obligatoire et impartit à celui-ci ou à celle-ci un délai pour se déterminer.

CHAPITRE XI

Dispositions finales

Art. 131 Abrogations

¹ Le règlement du 10 juillet 1985 du personnel de l'Etat (RPE ; RSF 122.70.11) est abrogé, sous réserve des dispositions suivantes :

- a) les articles 85 à 107 restent applicables jusqu'à l'entrée en vigueur totale de la LPer ;¹⁾
- b) les articles 135 à 145 restent applicables jusqu'à l'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la formation continue et à l'introduction d'un système d'encouragement des inventions et suggestions du personnel.¹⁾

² Le règlement du 23 avril 1991 fixant les rapports de service du personnel auxiliaire et temporaire (RSF 122.70.42) est abrogé, sous réserve de ses articles 14 à 18, 21, 24, 25 al. 2 et 33.

³ Sont en outre abrogés :

- a) l'arrêté du 23 avril 1991 concernant les compétences d'engagement du personnel de l'Etat non soumis à la loi sur le statut du personnel de l'Etat (RSF 122.70.41) ;
- b) l'arrêté du 17 novembre 1981 fixant le statut du personnel de nettoyage engagé sous contrat de droit privé (RSF 122.70.53).

¹⁾ Ces dispositions sont reproduites à la fin de ce règlement.

Art. 132 Entrée en vigueur

Le présent règlement entre en vigueur le 1^{er} janvier 2003.

ANNEXE I

Barème pour le calcul de la durée des vacances

Nombre de jours de travail par semaine	Nombre de jours de vacances			
	par an	par mois	par semaine	par jour ouvrable
semaine de 5 jours	20 (4 semaines)	1,67	0,3846	0,0769
	25 (5 semaines)	2,08	0,4808	0,0962
	30 (6 semaines)	2,5	0,5769	0,1154
semaine de 5½ jours	22 (4 semaines)	1,833	0,4231	0,0769
	27½ (5 semaines)	2,292	0,5288	0,0962
	33 (6 semaines)	2,750	0,6346	0,1154

Pour déterminer le droit aux vacances, le résultat obtenu selon le barème ci-dessus est arrondi à la demi-journée supérieure.

ANNEXE II

Barème pour le calcul de l'indemnité kilométrique (art. 104)

Nombre de kilomètres parcourus en déplacement de service depuis le début de l'année civile	Centimes par kilomètre (état au 1.1.2000)
de 0 à 2 000	65
de 2 001 à 4 000	62
de 4 001 à 6 000	58
de 6 001 à 8 000	55
de 8 001 à 10 000	53
de 10 001 à 12 000	51
de 12 001 à 14 000	49
de 14 001 à 16 000	47
de 16 001 à 18 000	46
de 18 001 à 20 000	45
dès 20 001	44
En cas d'octroi de l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 104 al. 2	25

ANNEXE III

Indemnités diverses

Indemnité pour le travail accompli la nuit, le dimanche ou un jour chômé (art. 48)

- par heure accomplie la nuit 5 fr. 20 indice de novembre 1996

- par heure accomplie le jour 2 fr. 60 indice de novembre 1996

Heure supplémentaire accomplie la nuit, le dimanche ou un jour chômé (art. 51)

- par heure 6 fr. 60 indice de novembre 1996

Indemnité de piquet (art. 57)

- par jour ou nuit 13 francs indice de novembre 1996

Indemnité de garde (art. 58)

- par heure accomplie la nuit 5 fr. 20 indice de novembre 1996
- par heure accomplie le jour 2 fr. 60 indice de novembre 1996

Indemnité de déménagement (art. 96)

- pour le collaborateur ou la collaboratrice marié/e ou assumant, en vertu d'obligations légales, l'entretien de personnes vivant dans son ménage 1350 francs état au 1.1.2000
- pour tout autre collaborateur ou toute autre collaboratrice 338 francs état au 1.1.2000

Indemnité de subsistance (art. 107)

- pour le petit déjeuner 7 fr. 90 état au 1.1.2000
- pour un repas principal 23 francs état au 1.1.2000

Indemnité de service des surveillants et surveillantes à la Prison centrale (art. 114)

- pour les surveillants et surveillantes engagés jusqu'au 1^{er} janvier 1992, par mois 428 francs indice de novembre 1996

Indemnité de service des surveillants et surveillantes de la faune et des gardes-pêche (art. 115)

– par mois 445 francs indice de novembre 1996

Règlement du 10 juillet 1985 du personnel de l'Etat (RPE)

A) Dispositions applicables jusqu'à l'entrée en vigueur totale de la LPers (art. 131 al. 1 let. a du RPers)

CHAPITRE VII**Traitement, allocations et indemnités***1. Définitions***Art. 85**

...

*2. Fixation du traitement (LStP art. 30 et 31)***Art. 86 et 87** Traitement initial (LTP art. 8)

...

Art. 88 c) Echelon avancé

¹ Pour tenir compte de l'expérience acquise par le collaborateur dans l'exercice d'une activité antérieure, le traitement initial peut être fixé, dans le cadre de la classe attribuée à la fonction, à un montant supérieur au minimum.

² Toutefois, ce montant ne peut dépasser celui de l'échelon de traitement correspondant au nombre d'années d'activité prises en considération.

³ Entrent seules en considération les années entières d'activité exercée à plein temps ; la durée d'une activité exercée à temps partiel est convertie en durée d'activité à plein temps.

Art. 89 Augmentation de traitement

a) ordinaire

¹ Au début de chaque année civile et jusqu'à concurrence du traitement maximal attribué à la fonction, le collaborateur obtient une augmentation ordinaire de traitement d'un montant égal au dixième de la différence entre le minimum et le maximum de sa classe de traitement.

² N'obtiennent pas cette augmentation :

- a) celui qui, le 1^{er} janvier, se trouve en période d'essai ;
- b) celui qui est entré en fonction après le 30 juin de l'année précédente ;
- c) celui dont les absences au cours de l'année précédente, à l'exclusion de celles dues aux vacances, à la maladie ou à l'accident professionnels ou au congé de maternité, ont dépassé six mois ;
- d) celui qui est privé d'augmentations ordinaires en vertu d'une sanction disciplinaire ou d'une suspension de confirmation.

Art. 90 b) extraordinaire

¹ L'octroi d'une augmentation extraordinaire de traitement, sous la forme d'annuités avancées, est de la compétence des Directions, qui décident en accord avec le Service du personnel et d'organisation.

² L'octroi d'une telle augmentation présuppose l'inscription au budget du crédit y relatif.

³ La décision d'augmentation prend effet au début du semestre suivant.

Art. 91 c) en cas d'avancement

...

*3. Calcul et versement du traitement***Art. 92** Calcul en cas de début ou de fin d'activité en cours de mois

¹ Si l'entrée en fonction d'un collaborateur ne coïncide pas avec le premier jour ouvrable du mois, le traitement pour la période allant jusqu'à la fin du mois est calculé sur la base des jours du calendrier, chaque jour donnant droit à un trentième du traitement mensuel.

² Il en va de même, si la cessation des rapports de service ne coïncide pas avec le dernier jour ouvrable du mois, pour le calcul du dernier traitement. Cependant, si les rapports de service prennent fin un vendredi, le nombre de jours déterminant pour ce calcul est majoré d'un jour.

Art. 93 Calcul en cas d'absence non payée

¹ La réduction de traitement à opérer en cas d'absence non payée est calculée sur la base des jours ouvrables, à raison de 260 jours ouvrables par an (21,66 jours ouvrables par mois).

² Il en va de même pour le calcul de l'indemnité à verser, lors de la cessation des rapports de service, pour les vacances qui n'ont pas été prises.

Art. 94 Versement

¹ Le traitement est versé auprès de la Banque cantonale de Fribourg ou, si le collaborateur le demande, sur un compte de chèques postaux.

² Les dates de versement pour l'année en cours sont communiquées au personnel au début de l'année.

*4. Allocation de renchérissement***Art. 95** (LTP art. 5 al. 5)

...

*5. Allocations sociales (LTP art. 12)***Art. 96 à 100**

...

Art. 101 Montant

¹ Les montants de l'allocation de ménage et de l'allocation pour enfant sont fixés par un arrêté particulier.

² Ils sont adaptés tous les deux ans à l'évolution de l'indice des prix à la consommation, pour autant que cet indice ait subi une modification d'au moins dix pour cent.

Art. 102 Allocation partielle

...

Art. 103 Communications

¹ Le collaborateur fait valoir son droit à l'allocation en communiquant au Service du personnel et d'organisation ou au service compétent de l'établissement les pièces établissant les faits dont il déduit son droit.

² Celui qui est au bénéfice d'une allocation est tenu d'informer sans délai lesdits services de toute modification des faits qui déterminent son droit à l'allocation.

³ Lesdits services peuvent en tout temps procéder à des vérifications.

6. Gratification d'ancienneté (LStP art. 38)

Art. 104 Montant de la gratification

¹ Le montant de la gratification d'ancienneté est celui d'un traitement mensuel. Le traitement déterminant est le traitement de fonction.

² La gratification est versée en même temps que le dernier traitement mensuel respectivement de la vingt-cinquième et de la trente-cinquième année de service. Toutefois, lorsque le collaborateur ne donne manifestement pas satisfaction, l'autorité peut refuser l'octroi de la gratification ou la réduire. Dans ces cas, l'article 22 al. 2 LTP est applicable par analogie.

Art. 105 Remplacement par l'octroi d'un congé payé

¹ La gratification d'ancienneté peut, aux conditions de l'article 38 al. 3 LStP être remplacée intégralement ou à raison de 50 % par un congé payé.

² Lorsqu'elle est remplacée intégralement par un congé payé, la durée de celui-ci est d'un mois ; lorsqu'elle est remplacée pour moitié par un congé payé, la durée de celui-ci est de deux semaines (10 jours ouvrables).

³ Le congé doit être pris dans les douze mois suivant l'accomplissement respectivement de la 25^e et de la 35^e année de service.

7. Prime de fidélité (LStP art. 39)

Art. 106 Conditions d'octroi

a) En général

¹ Dès l'année civile dans laquelle il a accompli sa dixième année de service, le collaborateur reçoit une prime annuelle de fidélité. La prime est versée avec le traitement du mois de décembre, pour autant qu'un traitement soit dû.

² En cas de cessation des rapports de service en cours d'année, la prime est versée pro rata temporis, compte tenu de la date d'entrée en fonction. L'article 106a al. 2 est réservé. Toutefois, le Conseil d'Etat peut octroyer le

montant correspondant à la prime annuelle entière lorsque la situation matérielle du collaborateur le justifie.

Art. 106a b) En cas d'insuffisance du collaborateur

¹ Lorsque le collaborateur ne donne manifestement pas satisfaction, l'autorité d'engagement peut refuser l'octroi de la prime de fidélité. Dans ce cas, l'article 22 al. 2 LTP est applicable par analogie.

² La prime de fidélité peut être refusée ou son montant réduit en cas de non-confirmation, de suspension de confirmation, de renvoi pour de justes motifs ou de mise à la retraite liés au comportement du collaborateur ainsi qu'en cas de révocation disciplinaire. La décision relative au refus ou à la réduction de la prime est intégrée à la décision principale et soumise à la même procédure que cette dernière.

Art. 107 Montant

¹ Le montant de la prime annuelle de fidélité est de 1200 francs, augmentés de 100 francs par année supplémentaire de service, jusqu'à concurrence de 4200 francs. Il est périodiquement adapté au renchérissement.

² Le collaborateur qui exerce une activité partielle d'au moins cinquante pour cent reçoit une part de prime proportionnelle à son degré d'activité. Est déterminant, en principe, le degré d'activité au moment du versement de la prime.

³ La prime est versée avec le traitement du mois de décembre ou, en cas de cessation des rapports de service, avec le dernier traitement.

B) Dispositions applicables jusqu'à l'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la formation continue et à l'introduction d'un système d'encouragement des inventions et suggestions du personnel
(art. 131 al. 1 let. b du RPers)

[CHAPITRE IX**Dispositions diverses]***6. Formation professionnelle (LStP art. 48)***Art. 135** Initiative et coordination

¹ Les Directions, les établissements et le Service du personnel et d'organisation étudient et proposent au Conseil d'Etat les mesures propres à améliorer la formation des collaborateurs.

² Le Service du personnel et d'organisation coordonne l'ensemble des mesures relatives à la formation professionnelle, prête son concours aux services et informe, selon la procédure de l'article 10, les collaborateurs des possibilités de formation existantes.

Art. 136 Cours et séminaires de courte durée**a) Principe**

Le collaborateur peut être astreint ou autorisé à participer à des cours ou séminaires de courte durée, utiles à l'exercice de ses tâches actuelles ou futures au service de l'Etat.

Art. 137 **b) Compétence**

La compétence de prendre les décisions relatives à la participation à des cours ou à des séminaires de courte durée appartient aux Directions et aux établissements, qui décident en accord avec le Service du personnel et d'organisation.

Art. 138 **c) Participation obligatoire**

Les cours et séminaires obligatoires de courte durée n'entraînent pas de frais pour le collaborateur.

Art. 139 **d) Participation autorisée**

¹ Si le collaborateur est autorisé à participer à un cours ou à un séminaire de courte durée, l'autorité compétente lui accorde un congé payé et peut prendre en charge ses frais, en tout ou en partie.

² La contribution de l'Etat est fonction du degré d'utilité du cours ou du séminaire pour l'accomplissement des tâches actuelles ou futures du collaborateur au service de l'Etat.

Art. 140 Formation de longue durée

a) Principe

Le collaborateur qui va suivre une formation de longue durée en vue d'améliorer l'accomplissement de ses tâches ou de se préparer à l'exercice d'une activité nouvelle au service de l'Etat peut être mis au bénéfice d'une aide notamment sous les formes suivantes :

- a) prise en charge partielle ou totale des frais ;
- b) réduction de l'horaire de travail ;
- c) congés payés.

Art. 141 b) Compétence

La compétence de prendre les décisions relatives à la formation de longue durée appartient au Conseil d'Etat.

Art. 142 c) Remboursement

¹ Le collaborateur est tenu de restituer, en tout ou en partie, les prestations accordées en vertu de l'article 140 lorsque :

- a) il ne termine pas sa formation pour un motif qui lui est imputable ;
- b) il échoue aux examens à la suite d'une faute grave ;
- c) il quitte le service de l'Etat dans les cinq ans qui suivent la fin de la formation.

² Dans des cas de rigueur, et lorsque la formation a été accomplie dans l'intérêt prépondérant de l'Etat, celui-ci peut renoncer à exiger la restitution de ces prestations.

*7. Inventions et suggestions***Art. 143** Inventions

¹ L'article 332 du code des obligations s'applique par analogie aux inventions du collaborateur.

² Au surplus, lorsqu'une invention au sens de l'article 332 al. 1 du code des obligations présente une valeur économique notable pour l'Etat, le Conseil d'Etat alloue une récompense équitable à l'auteur.

Art. 144 Suggestions

¹ Lorsqu'un collaborateur formule une suggestion propre à améliorer les méthodes ou les moyens de travail de manière durablement avantageuse pour un service, une rétribution équitable peut lui être octroyée.

² La compétence d'allouer la rétribution et d'en arrêter le montant appartient au Conseil d'Etat.

Art. 145 Préavis et proposition

Les décisions fondées sur les articles 143 et 144 sont prises sur préavis de la Commission consultative permanente pour les questions de personnel et sur proposition de la Direction intéressée.