

Inquiétudes au sein du corps de police

Question

Diverses informations circulant au sujet du corps de la police fribourgeoise sont de nature à soulever des inquiétudes. Ces informations concernent par exemple les qualifications des collaborateurs, une infraction à la loi sur la circulation routière qu'aurait commise un cadre de la police, des collaborateurs mécontents, des rumeurs de mobbing.

Mes questions au Conseil d'Etat sont les suivantes :

1. D'après le règlement du personnel de l'Etat, certains critères et délais sont à respecter pour les qualifications de fin d'année des collaborateurs et des collaboratrices. Comment ces qualifications sont-elles effectuées au sein de la police et d'après quels critères les fonctionnaires de police sont-ils évalués ?
2. Est-il vrai qu'un collaborateur méritant, au bénéfice d'une longue expérience, doit être licencié à quelques années de la retraite parce que ses connaissances en informatique seraient insuffisantes ?
3. Tous les citoyens doivent être traités à égalité devant la loi ; cela vaut aussi pour les cadres de la police. Les informations selon lesquelles un cadre de la police aurait été interpellé par une patrouille en raison d'une infraction à la loi sur la circulation routière sont-elles véridiques ?
4. Est-il vrai que des fonctionnaires de police sont menacés de sanctions parce qu'ils établissent un rapport de police sur la base de cet événement ?
5. Une procédure est-elle en cours contre le cadre de la police en question ?
6. Le Conseil d'Etat est-il prêt à protéger des fonctionnaires de police dans le cas où ceux-ci seraient mis sous pression par leurs supérieurs pour laisser tomber des mesures prises contre des cadres de la police ?
7. Selon mes informations, un certain mécontentement règne au sein du corps de police, où des rumeurs de « mobbing » se succèdent.
 - Le Conseil d'Etat a-t-il connaissance de cette situation ?
 - Que compte entreprendre le Conseil d'Etat si ces informations se confirment ?
 - Qu'entreprend le Conseil d'Etat face au mauvais climat qui règne dans une partie au moins du corps de police ?

Le 11 mai 2009

Réponse du Conseil d'Etat

Le Conseil d'Etat répond comme suit aux questions posées par le député Bruno Fasel :

Ad 1

- a) Le système actuel d'évaluation des prestations, du comportement et des aptitudes a été introduit à la Police cantonale en 2005 sur la base d'un ordre de service spécifique. Il a remplacé la procédure en vigueur jusqu'alors, dans le but de répondre davantage aux principes de la loi sur le personnel de l'Etat du 17 octobre 2001 (LPers), de doter les chefs de ligne d'un outil de conduite mieux adapté et de fixer des objectifs individuels dans le cadre de la gestion par objectifs.

Il s'agit d'un système simple dans son utilisation et dans son application. Il est bien compris de tous. Il n'a donné lieu à aucune remarque de la part des associations du personnel. Il s'applique à l'ensemble du personnel, à savoir aussi bien aux agent-e-s, agent-e-s auxiliaires et employé-e-s civil-e-s qu'aux aspirant-e-s de l'école de police.

Le processus d'évaluation permet d'apprécier, dans le cadre d'un entretien, les prestations, le comportement et les aptitudes des collaborateurs et collaboratrices, comme aussi de fournir les éléments pour des décisions en matière de gestion du personnel et de formation.

- b) Les évaluations suivent la périodicité suivante :

- au terme de la période probatoire ;
- chaque année, pendant les 5 premières années de service ; tous les deux ans dès la 6^e année ;
- l'année correspondant à un avancement salarial (promotion) ;
- l'année suivant une évaluation insuffisante ;
- l'année suivant l'accession à une fonction supérieure ;
- sur décision du supérieur direct.

- c) Le rapport annuel d'évaluation comprend les rubriques principales suivantes, conformément à la LPers :

- appréciation des prestations : qualité du travail, quantité du travail, motivation, leadership (pour les cadres avec fonction de conduite) ;
- appréciation du comportement : relation avec les tiers ou autres services, esprit de collaboration, respect des principes déontologiques de la charte ;
- appréciation des aptitudes (en lien avec la fonction) : tir (pour les agent-e-s), aptitudes psychiques en relation avec le poste, aptitudes physiques en relation avec le poste ;
- appréciation de l'atteinte de l'objectif de l'année écoulée et fixation du prochain objectif ;
- appréciation générale de l'évaluateur ;
- remarques du collaborateur ou de la collaboratrice.

- d) Chaque critère doit être évalué sur la base d'une échelle allant de 1 à 4 correspondant aux appréciations suivantes :

- 1 : ne remplit pas les exigences
- 2 : répond partiellement aux exigences
- 3 : répond aux exigences
- 4 : dépasse les exigences

Lorsqu'ils sont donnés, les critères 1 et 2 doivent obligatoirement faire l'objet d'une justification factuelle. L'objectif est évalué séparément.

e) Chaque année, un bilan global de la Police cantonale est établi sur la base des évaluations transmises au service des ressources humaines. La répartition est la suivante pour les 3 dernières années :

Année	Nombre d'évaluations	1 Ne répond pas aux exigences	2 Répond partiellement aux exigences	3 Répond aux exigences	4 Dépasse les exigences
2006	461	0	29 (6%)	422 (92%)	10 (2%)
2007	481	0	27 (6%)	434 (90%)	20 (4%)
2008	315	0	18 (6%)	290 (92%)	7 (2%)

f) Les mesures suivantes ont été prises suite aux rapports annuels d'évaluation :

2006

- 2 agent-e-s n'ont pas obtenu le palier salarial au 1^{er} janvier 2007 ; l'un des deux a été licencié au terme d'une période probatoire ;
- 2 agents n'ont obtenu qu'un demi-palier au 1^{er} janvier 2007 ;
- 1 collaboratrice a obtenu un palier supplémentaire au 1^{er} janvier 2007.

2007

- 1 agent n'a pas obtenu de palier salarial au 1^{er} janvier 2008 ;
- 1 agent n'a pas été promu à la classe supérieure au 1^{er} janvier 2008.

2008

- 1 agent n'a pas été promu à la classe supérieure au 1^{er} janvier 2008 ;
- 1 collaborateur a reçu un avertissement en raison d'une évaluation insuffisante pour la deuxième année consécutive ;
- 1 collaboratrice a obtenu un palier supplémentaire au 1^{er} janvier 2009.

Ad 2

Une procédure de licenciement ou de modification des rapports de service à l'égard d'un collaborateur de la police cantonale, proche de l'âge de la retraite, a effectivement été ouverte. Les motifs ne sont pas liés à des problèmes dans le domaine informatique mais à des prestations insuffisantes depuis plusieurs années. Ce cas a donné lieu à une dizaine d'interventions depuis 2003 (plusieurs évaluations insuffisantes, avertissement, mise en garde, retrait de responsabilités, mutations). Pour des raisons liées à la protection des données, des renseignements complémentaires ne peuvent être transmis. Il y a lieu de relever que la procédure en cours est menée dans la conformité aux règles de la législation sur le personnel et dans le respect des principes de l'égalité de traitement et de la proportionnalité.

Ad 3

Dans la nuit du 6 au 7 novembre 2008, un cadre supérieur de la Police cantonale a fait l'objet d'un contrôle de circulation par deux agents, vers 4 heures, à Granges-Paccot. Les agents de la police mobile ont affirmé n'avoir pas constaté de signes extérieurs d'ivresse et, conformément aux prescriptions de service en vigueur, n'ont pas procédé à un test à

l'éthylomètre. Comme le cadre supérieur a déclaré ressentir une certaine fatigue physique, les deux agents lui ont proposé de le raccompagner à domicile, ce qu'il a accepté.

L'état-major de la Police cantonale a appris ce fait, suite à des rumeurs circulant dans le corps, le 24 novembre 2008. Le même jour, le commandant de la police cantonale a ordonné une enquête interne pour établir les faits et a informé par courrier électronique le Directeur de la sécurité et de la justice. Le juge d'instruction a également été mis au courant et a ouvert une enquête.

Ad 4

L'information du député Bruno Fasel est dénuée de tout fondement. En effet, il n'y a eu aucune tentative de pression ou menace de sanction en relation avec l'établissement d'un rapport de police.

Ad 5

Le cadre supérieur (de même que les deux agents) a été auditionné dans l'enquête interne menée par le commandant de la Police cantonale et son adjointe. Le dossier de l'enquête interne a été transmis au président de l'Office des juges d'instruction qui, par décision du 27 février 2009, a rendu une ordonnance de refus d'ouvrir l'action pénale. Suite à la découverte d'éléments nouveaux, le même juge a rouvert la procédure à la mi-mai ; aucune décision n'a encore été prise. De plus, le Ministère public vient d'annoncer au juge sa participation à la procédure. En raison de la séparation des pouvoirs, la Direction de la sécurité et de la justice attend l'issue de l'enquête pénale avant d'examiner si une enquête disciplinaire doit être ouverte contre le cadre supérieur (et éventuellement contre les deux agents de la police mobile qui ont effectué le contrôle de circulation).

Ad 6

Dans la mesure où le député Bruno Fasel veut savoir si un agent de police peut attendre la protection du Conseil d'Etat s'il est mis, d'une manière irrégulière, sous pression par un cadre, la réponse est oui.

Dans la mesure où la question vise l'annulation, par le Conseil d'Etat, d'une mesure disciplinaire contre un agent, le Conseil d'Etat renvoie aux voies de recours prévues dans la législation.

Ad 7

Au 1^{er} juin 2009, le corps de la Police cantonale comprend 592 personnes, dont 478 agent-e-s et agent-e-s auxiliaires, 78 employé-e-s civils, 31 aspirant-e-s et 5 apprenti-e-s. Sa conduite, assurée par le commandant assisté d'un état-major, exige constamment des décisions dans les domaines de l'activité, des structures, des méthodes de travail et de la conduite du personnel.

Comme dans toute institution, des problèmes peuvent surgir dans l'organisation, dans le commandement, dans l'exécution de la mission ou dans la marche du service. Ils sont alors traités avec le sérieux et la célérité voulus par les cadres ou les organes spécialisés, avec le soutien du service des ressources humaines (psychologue du travail, cellule des relations humaines) et, le cas échéant, avec le conseil et l'appui d'experts externes.

En matière de conduite du personnel, la législation en vigueur, en particulier la loi sur le personnel de l'Etat (LPers) et la loi sur la Police cantonale (LPol), détermine l'attribution des compétences et fixe les procédures à suivre dans les domaines du recrutement, de la

formation, du perfectionnement, de l'encadrement, de l'évaluation des prestations et des plans de carrière.

Or, il arrive que certains collaborateurs et collaboratrices ne répondent pas aux exigences posées en ce qui concerne les prestations ou le comportement. Des procédures, qui font l'objet de directives précises, sont alors conduites par les cadres concernés, en particulier par le commandant de la Police cantonale. Certaines le sont par la Direction de la sécurité et de la justice. Des mesures sont également prises dans le cadre des évaluations du personnel, pour récompenser les collaborateurs et collaboratrices méritants ou pour faire en sorte que les prestations ou les comportements insuffisants soient corrigés. Pour les années 2006, 2007 et 2008, les statistiques suivantes peuvent être présentées :

2006

- 1 licenciement
- 8 avertissements
- 5 rappels à l'ordre

2007

- 5 avertissements
- 6 rappels à l'ordre

2008

- 5 avertissements
- 3 rappels à l'ordre
- 1 blâme
- 2 réexamens des évaluations

2009

- 1 procédure de licenciement en cours
- 3 avertissements
- 1 blâme
- 5 réexamens des évaluations

Le mécontentement que relève le député Bruno Fasel pourrait provenir de certaines personnes contre lesquelles les procédures mentionnées ci-dessus ont été menées. Aucun reproche de mobbing n'a en tout cas été signalé à la cellule des relations humaines, qui entend sous le couvert de l'anonymat le plus total les membres du personnel en difficulté, ni n'a été soulevé par les associations du personnel lors des 4 séances annuelles avec l'état-major de la Police cantonale. Par ailleurs, il convient de rappeler que l'enquête réalisée par l'Université de Neuchâtel en 2007 auprès de tout le personnel de la Police cantonale a révélé un taux de satisfaction s'élevant à près de 80%.

La conduite du personnel requiert des décisions, parfois fermes certes mais prises dans le respect de la loi, pour assurer une égalité de traitement entre tous les collaborateurs et collaboratrices et pour garantir la marche du service comme le succès dans les interventions et les enquêtes. Dans une organisation de près de 600 personnes comme celle de la Police cantonale, des exigences élevées sont posées pour atteindre ces objectifs. Les mesures utiles sont prises si nécessaire. Conduire dans le respect de la législation en vigueur et selon les normes d'une gestion moderne du personnel ne peut donc pas être assimilé à de la pression exercée sur le personnel ou à du mobbing.

Fribourg, le 3 juin 2009