



Kubski Grégoire, Vial Pierre

Précarité de l'emploi au sein même de l'Etat de Fribourg

Cosignataires : 0

Réception au SGC : 30.10.24

Transmission au CE : 30.10.24

Dépôt

Nombre d'employé-es de l'Etat de Fribourg initialement engagés avec un contrat à durée déterminée (CDD) craignent d'année en année le non-renouvellement de leur contrat précaire. Il semble y avoir eu des cas récents, selon des services, où un CDD a été reconduit durant plus de 5 ans (!), sans que ne soit proposé un contrat à durée indéterminée (CDI) à l'employé-e en question. L'Etat, par sa politique de l'emploi doit être un employeur exemplaire. Or, par le biais de ces CDD, il entretient une précarité de l'emploi et génère une situation où, nécessairement, les meilleurs éléments seront tentés de partir vers d'autres employeurs si un CDI ne leur est pas proposé.

Ce phénomène entraîne également un grave problème de couverture en cas de maladie et d'accident. En effet, en vertu de l'article 15 alinéa 1 lettre a de l'Ordonnance sur la garantie de la rémunération en cas de maladie et d'accident du personnel de l'Etat de Fribourg (RS 122.72.18), la durée du traitement en cas d'accident notamment est d'un seul mois lorsque le collaborateur ou la collaboratrice est engagé-e pour une durée égale ou inférieure à un an. Dans l'hypothèse où l'employé-e dont le CDD a été renouvelé plus de 5 fois a un accident durant sa 5^e année de service, il n'aura droit qu'à un mois de couverture, soit 6 fois moins qu'un employé bénéficiant d'un contrat de plus d'une année et qui a travaillé plus de deux ans au sein de l'Etat. Ainsi, l'Etat de Fribourg fait des économies sur le dos de ses employé-es en renouvelant des CDD à plusieurs reprises permettant d'éviter de payer des indemnités en cas d'accident de plus d'un mois pour ces employé-es au contrat précaire. Au demeurant, 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 547 jours calculée rétroactivement à partir de chaque nouveau jour d'incapacité (art. 16 al. 1), précarisant encore leur situation. Enfin, que l'incapacité de travail soit totale ou partielle, cela n'a aucun impact sur le calcul de la durée du droit au traitement, déjà bien courte.

Au vu de cet état de fait, les auteurs posent les questions suivantes :

1. Quelle est la politique de l'emploi actuelle de l'Etat de Fribourg en matière de renouvellement de CDD ?
2. Combien y a-t-il d'employé-es de l'Etat de Fribourg bénéficiaires d'un CDD ?
3. Combien y a-t-il d'employé-es de l'Etat de Fribourg bénéficiaires d'un CDD ayant été renouvelé deux fois ou plus ?
4. Le Conseil d'Etat confirme-t-il qu'il existe des cas d'employé-es dont le CDD a été renouvelé plus de 5 fois ? De combien de cas s'agit-il ? Est-ce une pratique que veut maintenir le Conseil d'Etat ?
5. Le Conseil d'Etat a-t-il conscience de son devoir d'exemplarité en tant qu'employeur ? Si oui, qu'entend-il modifier dans sa pratique pour éviter ces situations ?
6. Qu'entend entreprendre le Conseil d'Etat pour améliorer la couverture accident et maladie de ses employé-es au bénéfice de CDD prolongés au moins deux fois ?