



Peiry Stéphane, Schumacher Jean-Daniel

Evolution du statut du personnel de l'HFR et du RFSM

Cosignataires : 27

Réception au SGC : 11.02.25

Transmission au CE : *12.02.25

Dépôt et développement

La question du statut du personnel de l'HFR et du RFSM est un serpent de mer de la politique fribourgeoise.

L'application de la loi sur le personnel de l'Etat (ci-après : LPers) au personnel de l'HFR et du RFSM ne semble plus adéquate à la vue des problématiques propres au secteur hospitalier (horaires irréguliers, travail de nuit et du dimanche, etc.) et du souhait d'autonomie exprimé par l'HFR afin de motiver ses équipes et de répondre aux demandes de son personnel en matière de rémunération et de flexibilisation.

A la réponse à la motion 2017-GC-39 des députés Markus Bapst et Peter Wüthrich, le Conseil d'Etat estimait, le 1^{er} mai 2018, que « la LPers ne fournit plus le cadre adéquat pour la gestion du personnel hospitalier ». Et le Conseil d'Etat proposait, dans le cadre du fractionnement de la motion, d'accepter la motion en ce qui concerne la sortie de la LPers avec la variante de créer une loi sur le personnel hospitalier. La motion avait toutefois été retirée.

Six ans plus tard, cette fois-ci en répondant à la question 2023-GC-286 du député Sébastien Dorthe, le Conseil d'Etat « n'entend pas proposer des modifications légales concernant le statut du personnel hospitalier ».

Ce petit historique étant posé, les postulants soussignés font néanmoins les constats suivants :

1. Un établissement hospitalier adapté aux exigences actuelles de l'évolution de la santé se doit, afin d'assumer une prise en charge optimale de ses patients, tant du point de vue économique que du point de vue médical, de bénéficier d'une autonomie plus grande dans le domaine de la gestion de son personnel. Il s'agit aussi d'une demande exprimée lors des échanges entre les membres de la sous-commission HFR de la CFG et la direction de l'HFR ;
2. Le travail de nuit et du dimanche peut être un facteur de découragement pour le personnel et une rémunération plus flexible ou avec d'autres types de compensations peuvent y remédier ;
3. L'assainissement financier de l'HFR devient urgent, aussi bien pour l'avenir de notre hôpital que pour les finances de l'Etat ;
4. Les charges de personnel de l'HFR représentent toujours 70 % des charges totales de l'HFR (c'était déjà le cas en 2018) et l'augmentation est constante et continue ;
5. Et surtout, les efforts financiers et d'efficacité entrepris par l'HFR sont, chaque année, annihilés par l'augmentation automatique des charges de personnel (changement de paliers, indexation décidée par le Conseil d'Etat), conséquences directes de l'application de LPers.

*date à partir de laquelle court le délai de réponse du Conseil d'Etat (5 mois).

Si la décision de modifier le statut du personnel de l'HFR et du RFSM est une décision éminemment politique, elle serait l'une des principales, à côté de celles concernant la planification hospitalière ou l'attribution des prestations d'intérêt général (ci-après : PIG), qui permettraient d'avoir une influence sur l'assainissement des finances de l'HFR, respectivement de l'Etat de Fribourg.

C'est pourquoi, nonobstant la réponse donnée par le Conseil d'Etat à la question du député Dorthe, nous pensons qu'il est maintenant nécessaire et utile à la prise de décision d'analyser les conséquences positives et négatives d'une évolution du statut du personnel de l'HFR et du RFSM, en intégrant au moins les variantes ci-dessous :

1. la sortie de l'ensemble du personnel de l'HFR et du RFSM de la LPers (avec création d'une loi spéciale ou la conclusion de CCT, comme cela ressortait des variantes proposées dans la réponse à la motion 2017-GC-39) ;
2. la sortie du personnel non médical de la LPers (personnel employé de l'administration, de l'intendance et de la partie hôtelière), là également avec la création d'une loi spéciale ou la conclusion de CCT ;
3. la création d'une loi spéciale sur le personnel futur de l'HFR et du RFSM (le personnel actuel restant soumis à la LPers), par exemple pour les employés engagés depuis le 1^{er} janvier 2027 au plus tôt ;
4. toute autre variante que le Conseil d'Etat jugera nécessaire.

L'assainissement financier de l'HFR, avec en perspective la construction d'un nouvel hôpital à l'horizon de 2035, est l'un des plus grands défis du Canton de Fribourg. L'immobilisme n'a plus lieu d'être et les institutions politiques que sont le Conseil d'Etat et le Grand Conseil doivent faire preuve de courage dans ce dossier.
