



## Collaborateurs et collaboratrices scientifiques de l'Université de Fribourg / Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität Freiburg

### Stellungnahme des CSWM der Universität Fribourg: Vernehmlassung zum Vorentwurf der Verordnung über die Prämien für das Staatspersonal

Am 27. August 2022

Die wissenschaftlichen Mitarbeitenden der Universität Fribourg begrüßen die Einführung von Prämien für Mitarbeitende des Staatspersonals. Dies umso mehr, als solche Prämien dem gesamten Staatspersonal offen stehen sollen (Art. 2 VE<sup>1</sup>), und zwar unabhängig vom Beschäftigungsgrad oder der Vertragsart, wie im Begleitschreiben zur Vernehmlassung explizit ausgeführt wird. Dieser weite Geltungsbereich wird positiv gewertet, denn einige wissenschaftliche Mitarbeitende sind zu einem Beschäftigungsgrad von weniger als hundert Prozent und viele in einem befristeten Arbeitsverhältnis angestellt. Es erscheint deshalb wichtig und sinnvoll, dass auch solchen Mitarbeitenden die Möglichkeit der Vergabe von Prämien offensteht.

Sinnvoll erscheint auch, dass die jeweiligen Anstellungsbehörden über die Vergabe der Prämien entscheiden. Weiter wird positiv gewertet, dass die Anstellungsbehörden betreffend Kriterien für die Zuteilung von Prämien über eine gewisse Flexibilität verfügen, indem sie – entsprechend den besonderen Gegebenheiten in Bezug auf ihr Personal – andere als die im Verordnungsentwurf namentlich genannten Kriterien aufstellen können (Art. 3 Abs. 2 und 3 VE).

Mit Blick auf den Verordnungsvorentwurf respektive dessen Umsetzung soll hervorgehoben werden, dass es wichtig erscheint, die Zuteilung von Prämien, gerade auch an wissenschaftliche Mitarbeitende, nicht zu restriktiv auszugestalten.

- Zum einen ist fraglich, ob es nicht zu restriktiv ist, Prämien auf Leistungen zu beschränken, welche **«deutlich über die von der Stelle erwarteten Leistungen hinausgehen»** (Art. 3 Abs. 1 VE). Denn gemäss entsprechender Bestimmung im Gesetz über das Staatspersonal<sup>2</sup> sind Prämien zur Belohnung von «aussergewöhnlichen Leistungen» vorgesehen, wobei bereits solche Leistungen als aussergewöhnlich bezeichnet werden könnten, welche die Erwartungen übertreffen, ohne dass dabei eine besondere Deutlichkeit vorliegen muss.
- Zum anderen sollte bei der Umsetzung der Modalitäten der Prämienzuteilung besonders beachtet werden, die in Art. 4 VE festgelegten Begründungsanforderungen nicht allzu hoch anzusetzen. Es soll verhindert werden, dass die Zuteilung von Prämien auf unverhältnismässige Weise an ungenügender Begründung scheitert. Dies erscheint umso wichtiger, als gemäss Art. 4 Abs. 2 VE verlangt wird, dass die Gründe für die Gewährung einer Prämie «auf materiell nachprüfbaren Elementen beruhen»: Im universitären Umfeld stellt dies – mindestens in gewissen Forschungsbereichen – nämlich ein schwierig zu

<sup>1</sup> Vorentwurf der Verordnung über die Prämien für das Staatspersonal.

<sup>2</sup> Art. 94a des Gesetzes über das Staatspersonal vom 17. Oktober 2001 (StPG; SGF 122.70.1).

handhabendes Kriterium dar. Zumal Forschungsleistungen – insbesondere in qualitativer Hinsicht – oft schwer messbar, quantifizierbar oder klassifizierbar sind.

Im Übrigen ist festzuhalten, dass gemäss dem aktuellen Stand der Dinge Einiges noch offen steht. So wird die effektive Zuteilung von Prämien wesentlich von den Ausführungsreglementen sowie von der Praxis der jeweiligen Anstellungsbehörden abhängen. Wir begrüssen jedenfalls die Feststellungen im Begleitschreiben zur Vernehmlassung, wonach das POA ein Monitoring durchführen und Empfehlungen zur Umsetzung in Form von Leitlinien für gute Praktiken abgeben wird.

## Prise de position du CSWM de l'Université de Fribourg : Mise en consultation de l'avant-projet d'ordonnance relatif aux primes du personnel de l'Etat

Le 27 août 2022

Les collaboratrices et collaborateurs scientifiques de l'Université de Fribourg approuvent l'introduction de primes aux collaborateurs et collaboratrices du personnel de l'Etat. Ceci d'autant plus que toute personne membre du personnel de l'Etat peut bénéficier d'une telle prime (art. 2 AP<sup>3</sup>), et ce indépendamment du taux d'occupation ou du type de contrat, comme l'indique explicitement la lettre d'accompagnement de la consultation. Ce large champ d'application est jugé positif, car certain(e)s collaboratrices et collaborateurs scientifiques sont engagé(e)s à un taux d'occupation inférieur à cent pour cent et beaucoup le sont dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée. Il semble donc important et judicieux que la possibilité de bénéficier de primes soit également ouverte à ces collaborateurs et collaboratrices.

Il semble également raisonnable que les autorités d'engagement concernées décident de l'attribution des primes. En outre, il est considéré comme positif que les autorités d'engagement disposent d'une certaine flexibilité en ce qui concerne les critères d'attribution des primes, en ce sens qu'elles peuvent – en fonction des besoins spécifiques de leur personnel – instituer d'autres critères que ceux expressément cités dans le projet d'ordonnance (art. 3 al. 2 et 3 AP).

En ce qui concerne l'avant-projet d'ordonnance et sa mise en œuvre, il convient de souligner qu'il est important que l'attribution de primes, notamment aux collaboratrices et collaborateurs scientifiques, ne soit pas trop restrictive.

- D'une part, on peut se demander s'il n'est pas trop restrictif de limiter les primes aux prestations qui « dépassent **nettement** les prestations attendues du poste » (art. 3 al. 1 AP). En effet, selon la disposition correspondante de la loi sur le personnel de l'Etat<sup>4</sup>, des primes sont prévues pour récompenser des « prestations exceptionnelles ». Cependant, l'on pourrait d'ores et déjà qualifier d'exceptionnelles des prestations qui dépassent les attentes sans qu'il soit nécessaire que ce dépassement soit net.
- D'autre part, lors de la mise en œuvre des modalités d'attribution des primes, il conviendrait de veiller tout particulièrement à ne pas fixer à un niveau trop élevé les exigences de justification fixées à l'art. 4 AP. Il s'agit d'éviter que l'attribution des primes n'échoue de manière disproportionnée en raison d'une motivation insuffisante. Cela semble d'autant plus important que l'art. 4 al. 2 AP exige que les motifs d'octroi d'une prime reposent « sur des éléments matériellement vérifiables ». En effet, dans le milieu universitaire, ce critère difficile à appliquer, à tout le moins dans certains domaines de recherche. Ceci est surtout dû au fait que les prestations de recherche - notamment sur le plan qualitatif - sont souvent difficilement mesurables, quantifiables ou classifiables.

Du reste, il convient de noter qu'en l'état actuel des choses, certains points restent encore en suspens. Ainsi, l'attribution effective des primes dépendra essentiellement des règlements d'application ainsi que de la pratique des autorités d'engagement respectives. Nous saluons en tout cas les constatations faites dans la lettre d'accompagnement de la consultation, selon lesquelles le

---

<sup>3</sup> Avant-projet d'ordonnance relatif aux primes du personnel de l'Etat.

<sup>4</sup> Art. 94a de la Loi sur le personnel de l'Etat du 17 octobre 2001 (LPers ; RSF 122.70.1).

SPO effectuera un monitoring et mettra en place des recommandations concernant la mise en œuvre par le biais d'un guide de bonnes pratiques.