

**Rapport final du Conseil communal au sujet du postulat n° 4
de M. Claudio Rugo (PA)
demandant une étude sur la nomination d'une personne distincte
chargée des problèmes liés au "mobbing" pour l'ensemble des employés communaux,
indépendamment du type de contrat de travail (CDD-CDI);
subsidiatement une redéfinition du cahier des charges
du Chef de service des relations humaines**

En séance du 20 septembre 2016, le Conseil général transmettait au Conseil communal le postulat n° 4 de M. C. Rugo lui demandant une étude sur la nomination d'une personne distincte chargée des problèmes liés au "mobbing" pour l'ensemble des employés communaux, indépendamment du type de contrat de travail (CDD-CDI); subsidiatement une redéfinition du cahier des charges du Chef de service des relations humaines.

Réponse du Conseil communal

Depuis de nombreuses années, il existait déjà une solution à la Ville de Fribourg pour régler les problèmes de conflits et de harcèlement. Elle consistait en un groupe de personnes constitué essentiellement de collaborateurs retraités, dont la fonction les avait préparés à une telle mission. Toutefois, cette solution devait évoluer car elle posait, entre autres, un problème de vieillissement du groupe engagé.

Avant le dépôt du postulat n° 4, une nouvelle solution avait été trouvée, consistant à faire appel à une personne de confiance externe, en lui confiant un mandat de prestations. Cette solution offre toutes les garanties en termes de:

- indépendance complète relativement à la hiérarchie de la Ville;
- confidentialité de la consultation;
- professionnalisme des interventions;
- transmission d'informations purement statistiques au Service RH;
- coût de la solution sous contrôle.

Une directive a aussi été élaborée à ce sujet. Elle précise l'ensemble des bénéficiaires de cette prestation, qui comprend toutes les personnes engagées par la Ville de Fribourg, indépendamment du type de contrat. Elle décrit les principes et modalités de l'engagement de la personne de confiance et précise encore le rôle d'information et sensibilisation de l'employeur Ville de Fribourg auprès de ses cadres et de tous les collaborateurs et collaboratrices.

Par le passé, c'est-à-dire sous l'ancien système, la sollicitation des personnes de confiance a été relativement faible. Elle s'est limitée à deux ou trois contacts par année. Le plus souvent, les collaborateurs cherchaient des informations et du conseil. Généralement, une, parfois deux, rencontres ont suffi, sans que d'autres suites ne soient données à la sollicitation. Au cours des dix dernières années, un seul cas a été signalé aux RH, par le canal des personnes de confiance, et cette situation était déjà connue du service. Le nouvel interlocuteur sera vraisemblablement davantage sollicité au cours de la première année, étant donné l'entrée en vigueur de la nouvelle directive.

Il n'y a pas lieu à cet égard de redéfinir le cahier des charges du Chef de Service RH. Ce dernier pouvait déjà orienter les collaborateurs vers les personnes du groupe de confiance antérieur; l'octroi d'un mandat de prestations ne change rien à cet état de faits. Par ailleurs, le Chef des RH doit rester à l'écoute des collaborateurs qui souhaiteraient s'adresser directement à lui, que ce soit confidentiellement ou ouvertement.

Le postulat n° 4 est ainsi liquidé.