

Fédération des organisations du personnel des institutions sociales fribourgeoises
Verband der Organisationen des Personals der Sozialen Institutionen des Kantons Freiburg

ADRESSE DU SECRETARIAT:

Bd de Pérolles 8
Case postale 533
1701 Fribourg
Tél.: 026 309 26 40
Email: secretariat@fopis.ch
Internet: www.fopis.ch

Membres collectifs: Associations professionnelles et syndicat

AFP/FPV

Association Fribourgeoise des Psychologues
www.psy-fri.ch

AVENIRSOCIAL

Section Fribourg
www.avenirsocial.ch

PSYCHOMOTRICITE SUISSE

Association des thérapeutes en psychomotricité
www.psychomotricite-suisse.ch

ATSF

Association des travailleurs socioprofessionnels fribourgeois
atsf.ch@gmail.com

ARLD

Association romande des logopédistes diplômés Section fribourg
www.arld.ch

GFEP

Groupement fribourgeois des ergothérapeutes et physiothérapeutes

GFMES

Groupement fribourgeois des maîtres de l'enseignement spécialisé

SSP-CFT

www.ssp-vpod.ch
Syndicat suisse des services publics Région Fribourg

Stop aux attaques contre le secteur public et parapublic!

Les collaboratrices de la fonction publique ainsi que des institutions spécialisées ont été contraintes de faire des efforts considérables ces dernières années en raison des mesures structurelles d'économie décidées par les autorités cantonales.

Le Conseil d'Etat avait accepté que ces mesures soient renégociées chaque année. Pourtant aujourd'hui, il fait la sourde oreille et n'écoute pas les revendications du personnel.

C'est pourquoi nos collègues de la FEDE se mobilisent le 26 juin.

La FOPIS appelle tous les employé-e-s des institutions subventionnées à se rassembler avec les collègues de la FEDE en participant



à la manifestation du 26 juin à la place Python, Fribourg, à 17h.

- Nous voulons que le Conseil d'Etat octroie le palier au **1er janvier 2016** ;
- Nous ne voulons pas des mesures d'économie **qui mettent en danger la qualité de l'éducation de nos enfants** ;
- Pour la sécurité de toute **notre population, qui exige un système de santé de qualité**, nous voulons que cessent les attaques contre le personnel soignant de l'Hôpital de Fribourg (pas de sortie de la LPers, pas de privatisations) ;
- **Nous ne voulons pas de détérioration des conditions d'emploi et de salaires du personnel des institutions spécialisées.**

Pour s'opposer aux mesures d'économie, mobilisons-nous en nombre avec nos collègues de la FEDE

Agenda 2015 Date à réserver :
L'Assemblée générale de la FOPIS
aura lieu le
mardi 15 septembre 2015
à 20h00

Questionnaire sur la formation continue

De nouvelles dispositions sur la formation du personnel sont entrées en vigueur le 1er janvier 2015 (réduction de 5 à 3 jours des congés annuels de formation, nouvelles règles quant au financement de la formation continue,...). Un bilan de l'application de ces nouvelles règles devra être effectué en 2016 afin de bien en mesurer les conséquences positives ou négatives. Dans ce but, la FOPIS a préparé un questionnaire que chacune est invitée à remplir au moment de suivre une formation quelle que soit sa durée.

Voici les liens pour accéder aux formulaires :

www.fopis.ch/questionnaire (FR)

www.vopsi.ch/fragebogen (DE)

Modification de la CCT au 1er janvier 2016

Les délégations d'INFRI et de la FOPIS se sont accordées, ce printemps, pour apporter plusieurs modifications à la CCT. Celles-ci entreront en vigueur le 1er janvier 2016

- Le terme de la résiliation des contrats de travail, du personnel enseignant, adapté à la nouvelle loi scolaire sera « *la fin de l'année scolaire* » et plus le 31 août ;
- Les échéances particulières des contrats de travail, du personnel psychopédagogique et thérapeutique, ont été redéfinies : les contrats pourront être résiliés 3 mois d'avance pour le 31 décembre, le 31 mars ou le 31 juillet ;
- L'obligation incombant à l'employeur de précéder le licenciement d'un avertissement est supprimée lorsque le congé est donné après l'expiration du délai de protection en cas d'absence pour cause de maladie et d'accident et que l'absence perdure. Dans ce cas, la collaboratrice devra recevoir au préalable une information de l'employeur sur les délais de protection contre le licenciement en temps inopportun ;
- Le caractère obligatoire de l'avertissement pour tous les autres cas est mentionné de façon explicite ;
- Il est précisé que la couverture du salaire, en cas d'absence due à la maladie et l'accident, consiste à garantir le salaire **net** versé au lieu de « *salaire versé à 100 %* » durant 730 jours. En effet, la formulation actuelle prête à confusion puisque les indemnités journalières de l'assurance perte de gain maladie ne sont pas soumises aux cotisations AVS, ce qui aurait pour effet d'augmenter le salaire net versé dès le début de leur paiement, le 61ème jour d'absence.

N.B. : Dans ce numéro, tous les noms s'appliquant indifféremment aux femmes et aux hommes (métiers,...) ont été féminisés. Dans le suivant, ils seront à l'inverse masculinisés.

LA QUESTION DU MOIS

Comment fixer le salaire d'une collaboratrice engagée pour occuper une fonction dont elle n'a pas la formation ou l'expérience requise?

Selon l'article 5.9 de la CCT, il est possible d'engager une collaboratrice pour occuper un poste de travail dont elle n'a pas la formation ou l'expérience « *répondant aux exigences de la fonction telles qu'elles résultent de la définition de la fonction et du poste de travail* ». Cette situation peut se produire, par exemple, lorsqu'une maîtresse socioprofessionnelle est engagée comme éducatrice, ou vice versa, vu qu'il s'agit de métiers relativement proches. Dans ce cas, « *le traitement initial est fixé dans une classe inférieure à la fonction ou aux classes attribuées à la fonction* ». Cette disposition de la CCT est identique à l'article 87 alinéa 2 de la loi sur le personnel de l'Etat (LPers). Prévu pour des situations exceptionnelles, il prévoit que le traitement initial est fixé non pas à la classe immédiatement inférieure à la classe (ou des classes) de la fonction, mais dans une classe en dessous. Quant à savoir laquelle, l'article en question ne prévoit pas de règle précise. Dans tous les cas, il s'agit de prendre en compte le diplôme dont la personne engagée est titulaire. La seconde phrase de l'article 5.9, prévoit que « *dès que le collaborateur ou la collaboratrice répond aux exigences précitées, son traitement est fixé à l'intérieur des classes attribuées à la fonction* ». Cette phrase manque de précision. Selon un récent avis d'interprétation de la Commission arbitrale, il faut considérer le « *ou* » comme un ou inclusif, donc dans le sens du « *et* », soit la formation et l'expérience requise. Toutefois, l'article 5.9 ne dit pas quelles sont les conditions concrètes à remplir pour que l'expérience acquise depuis l'engagement puisse être considérée comme répondant aux exigences de la fonction.



Le recueil « *la question du mois* » est disponible, en français et en allemand, dans toutes les institutions et en PDF sur notre site!