

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

www.psy-fri.ch
Association Fribourgeoise des Psychologues

AVENIRSOCIAL

www.avenirsocial.ch
Section Fribourg

PSYCHOMOTRICITE SUISSE

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

ATSF

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

ARLD

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

GFEP

Groupement fribourgeois des ergothérapeutes et physiothérapeutes

GFMES

www.gfmes.ch
Groupement fribourgeois des maîtres de l'enseignement spécialisé

SSP-CFT

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

Copyright: www.fopis.ch
Design: bmp-services.ch
Print: bmp-services.ch

Avec des comptes 2015 florissants, les coupes salariales ne trouvent plus aucun semblant de justification

La FOPIS se prononce en faveur de l'octroi de compensations pour le personnel du secteur parapublic subventionné après 3 années de compressions salariales injustifiées (prélèvement d'une contribution dite de solidarité et ajournement du versement des annuités).

Démentant les prévisions très pessimistes du Conseil d'Etat, les comptes 2015 démontrent de manière éclatante la solidité financière de l'Etat de Fribourg : 126 millions d'excédents (avant bouclage) et une augmentation de la fortune de 130 millions en 3 ans pour s'élever à 1,127 milliards de francs. A noter que la moitié de cette fortune constitue un fonds libre, sans affectation !

C'est pourquoi la FOPIS revendique des compensations en faveur du personnel des institutions spécialisées, lequel a dû endurer des mesures d'économies salariales, à l'instar du personnel de l'Etat. En effet, les conditions salariales de la CCT INFRI-FOPIS sont identiques à celle de l'Etat et le personnel concerné a donc subi de plein fouet les mesures salariales décidées par l'Etat sans avoir eu un mot à dire.

La FOPIS demande également que le Conseil d'Etat mette tout en œuvre afin de créer de nouvelles places d'accueil dans les institutions spécialisées. Il manque environ une cinquantaine de places en atelier et en foyer et cette situation est intolérable.

L'absence de justification des économies salariales imposées en 2013 saute maintenant aux yeux. C'est pourquoi la FOPIS soutiendra donc les démarches que la FEDE et le ssp entreprendront pour obtenir des compensations en faveur du personnel de l'Etat, lesquelles, en cas de succès, bénéficieront aussi au personnel des institutions subventionnées.

La FOPIS se prononce en faveur de l'unité d'action de la FEDE, du ssp et de la FOPIS pour défendre les revendications légitimes des employés de l'Etat et des secteurs parapublics subventionnés.

En outre, la FOPIS a pris contact avec la cheffe du DSAS, Madame Anne-Claude Demierre, afin de lui demander d'entrer en matière sur les légitimes compensations salariales que le personnel des institutions sociales est en droit d'espérer.

Pierre-Yves Oppikofer, secrétaire général

Pour une revalorisation des assistants socio-éducatifs (ASE) en classe 11-12

La FOPIS et le SSP ont lancé conjointement une pétition visant à revaloriser la fonction d'Assistant socio-éducatif dans le canton de Fribourg. Le but est d'aligner la classification des ASE, actuellement en classe 10 de l'échelle des traitements du personnel de l'Etat de Fribourg, sur celle des assistant-e-s en soins et santé communautaire (ASSC), en classe 11.

La collocation des ASE en classe 10 ne se justifie pas. Les fonctions d'ASE et d'ASSC ont été créées en 2007 et ont été colloquées de manière identique en classe 10, lorsque la voie de l'apprentissage a été étendue à tous les secteurs professionnels, autres que ceux des hautes études. En 2012, le Conseil d'Etat a, sur proposition de la Commission d'évaluation des fonctions (CEF), revu la classification de fonction des ASSC, les colloquants désormais en classe 11.

Dès lors, la rémunération des ASE est inférieure à celle des ASSC, et cela ne repose sur aucune justification objective. En effet, les deux fonctions ont le même niveau de formation (CFC) et occupent une même place dans la hiérarchie des fonctions.

Le souhait de revalorisation des ASE n'est pas nouveau, et la partie employeur et celle représentant des travailleurs et travailleuses s'accordent sur l'injustice de la classification des ASE en classe 10.

En 2014, INFRI et la FOPIS avaient conjointement sollicité le DSAS afin d'entrer en matière sur une réévaluation de la fonction d'ASE et d'appuyer cette demande auprès de la Commission d'évaluation des fonctions (CEF). Cette démarche étant restée sans réponse de la part du DSAS, il est nécessaire maintenant d'obtenir une réévaluation par d'autres moyens. Cette pétition, forte de 500 signatures de travailleurs sociaux, vient dès lors appuyer une demande de réévaluation des ASE en classe 11 auprès de la CEF, émise au nom du SSP et de la FOPIS.

./. Par compte, le temps de déplacement d'un lieu de travail à un autre dans le cadre de l'exécution du contrat de travail est compris dans le temps de travail. La loi prévoit également (art. 327a et ss. CO) que tous les frais imposés par l'exécution du contrat de travail sont à la charge de l'employeur, ce qui comprend les frais de déplacement, de nourriture et de logement (annexe 5 CCT INFRI-FOPIS).

Le travailleur « dont la fonction exige des déplacements de services réguliers et répétitifs sur des lieux de travail différents est considéré comme un employé itinérant » (annexe 5 CCT INFRI-FOPIS). Bien que cela ne soit pas obligatoirement mentionné dans le contrat de travail, le statut d'« employé itinérant » comprend de facto la définition d'un lieu de travail principal ainsi qu'une clause de mobilité obligeant le travailleur à se rendre à des lieux de travail différents selon les besoins du service. Selon l'annexe 5 CCT INFRI-FOPIS, le lieu de travail situé sur la commune de domicile ou celui le plus rapproché du domicile est considéré comme lieu de travail principal. Des règles particulières s'appliquent à ce personnel itinérant pour la conversion en unité d'intervention de la durée des trajets entre le lieu de travail principal et les autres lieux de travail.

LA QUESTION DU MOIS

L'employeur peut-il imposer un changement du lieu de travail?

La CCT INFRI-FOPIS énumère à son article 3.2 les éléments qui doivent être mentionnés dans le contrat de travail (La dénomination du poste de travail ou de la fonction, le taux d'activité, la date d'engagement, la durée du temps d'essai, la date d'octroi de la prochaine augmentation annuelle, la référence à la classe de traitement et au palier, la durée du contrat, les modalités de renouvellement du contrat, la durée du droit aux vacances, les dispositions particulières éventuelles). Le lieu du travail n'étant pas obligatoirement mentionné, il appartient donc au pouvoir de direction de l'employeur. Celui-ci ne peut exercer son droit de donner des instructions et des directives (y compris s'agissant du lieu de travail) de manière purement arbitraire. L'employeur doit respecter la personnalité du travailleur (article 328 du code des obligations) ainsi que le principe de la bonne foi (article 321d al. 2). L'employeur ne peut donc « jamais imposer au travailleur des changements incompatibles avec sa situation personnelle, familiale ou sociale » (Brunner, Commentaire du contrat de travail p. 74, 2004). Il doit également respecter l'article 27 al. 2 du code civil prévoyant que « Nul ne peut aliéner sa liberté, ni s'en interdire l'usage dans une mesure contraire aux lois ou aux mœurs. ».

Si le lieu de travail a été déterminé d'un commun accord (par une clause additionnelle du contrat de travail ou par un usage établi), il faut l'accord du travailleur pour pouvoir le modifier, car le contrat de travail ne peut pas être modifié de manière unilatérale par l'employeur.

Le temps que le travailleur met pour se rendre de son domicile à son lieu de travail ne compte pas comme temps de travail. ./.