

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
Fax: 026 309 26 42
Email: secretariat@fopis.ch
Internet: www.fopis.ch

Membres collectifs: Associations professionnelles et syndicat

AFP/FPV

www.psyfri.ch
Association Fribourgeoise des Psychologues

AVENIRSOCIAL

www.avenirsocial.ch
Section Fribourg

ASTP

Association suisse des thérapeutes de la psychomotricité. Sections romande et tessinoise

ATSF

www.atsf.ch
Association des travailleurs socioprofessionnels fribourgeois

ARLD

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

GFEP

Groupement fribourgeois des ergothérapeutes et physiothérapeutes

GFMS

Groupement fribourgeois des maîtres de l'enseignement spécialisé

SSP-CFT

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

L'avenir de la CCT INFRI-FOPIS dépend de nous!

Une partie des collaborateurs et collaboratrices travaillant dans des institutions sociales vont se trouver dans une situation difficile au cours des prochains mois. En effet, trois institutions sociales viennent de donner leur démission de l'Association fribourgeoise des institutions spécialisées (INFRI) avec effet au 31 décembre 2011. En quittant INFRI, notre partenaire conventionnel, ces institutions sortent du même coup du champ d'application de la CCT INFRI-FOPIS.

Ces institutions subventionnées par la Confédération via l'OFAS, ne peuvent plus bénéficier des mêmes conditions de financement qu'auparavant. Pour autant le canton de Fribourg n'est a priori pas censé prendre le relais. Les institutions démissionnaires disent ne plus pouvoir financer l'entier des prestations prévues par la CCT. Des réductions de dépenses sont donc sérieusement envisagées, principalement dans les dépenses de personnel. Pour la FOPIS, il est inadmissible que les professionnel-le-s du social paient les pots cassés en raison d'une gestion peu prévoyante de certaines institutions, d'une part, ainsi que des contradictions de la nouvelle RPT et de politique budgétaire restrictive de l'État fédéral ou cantonal, d'autre part.

Lorsque les conditions politiques et financières extérieures évoluent de manière défavorable au personnel, les institutions devraient chercher des solutions, en concertation avec les organisations du personnel dans le cadre de la CCT, pour que les pouvoirs publics octroient les moyens suffisant pour maintenir la qualité de prestations dont la nécessité sociale est évidente. Sans CCT, il n'y a plus de règles communes obligatoirement applicables en matière de rémunération et de temps de travail, notamment. L'essor d'une concurrence nocive entre institutions se ferait au détriment des travailleurs sociaux, mais aussi au détriment des institutions elles-mêmes. C'est pourquoi il est indispensable de préserver la CCT INFRI-FOPIS pour toutes les institutions sociales du canton. A défaut d'une solution concertée pour les institutions dissidentes, l'extension du champ d'application de la CCT par une déclaration de force obligatoire à toutes les institutions, décidée par le Conseil d'État, serait la seule manière d'éviter l'éclosion d'inégalité des conditions de salaire et d'emploi au sein du secteur social dans le canton de Fribourg.

La FOPIS invite

tout le personnel
des institutions sociales
spécialisées à

son assemblée générale

le mardi 4 octobre 2011

de 20h00 - 22h00

à

la Brasserie de la Gare

(1er étage),

Place de la Gare 1 à Fribourg

1. Partie statutaire

2. Problèmes d'application de la CCT

3. Avenir de la CCT INFRI-FOPIS

Venez nombreux-euses !

Entrée libre

LA QUESTION DU MOIS

Que doit dire le certificat de travail ?

Le but du certificat de travail est de faciliter la recherche d'un nouvel emploi. L'employeur a l'obligation d'en établir un en tout temps sur simple demande du travailleur (certificat intermédiaire) et à la fin de la relation de travail (certificat définitif).

Le certificat de travail comprend deux parties:

- La première, objective, mentionne la nature de l'activité exercée et de la fonction occupée, le taux d'activité, la durée du travail (date du début et, pour le certificat définitif, celle de la fin de la relation de travail) ainsi que la liste exhaustive des tâches et responsabilités confiées au travailleur.*
- La seconde partie, plus subjective, renseigne sur la qualité du travail ainsi que la conduite du travailleur, notamment concernant ses relations envers ses collègues et ses supérieurs.*

Le certificat de travail doit être daté et signé par une personne habilitée à représenter l'institution. Les indications qu'il contient ne doivent se rapporter qu'à l'activité professionnelle. Une éventuelle fin litigieuse des relations de travail (licenciement, etc.) ne doit pas affecter le certificat de travail. Les circonstances d'une rupture de contrat ne doivent pas à être mentionnées dans le certificat. En outre, le certificat doit donner des renseignements concernant la durée complète de la relation de travail. Par exemple, si un litige survient après une dizaine d'années de travail au sein d'une entreprise, le certificat de travail ne doit pas être basé sur les difficultés survenues dans la dernière période (litigieuse). L'appréciation doit refléter la qualité du travail et la conduite au cours des 10 années écoulées.

En cas de contestation par le travailleur du contenu du certificat de travail, il est en droit d'en demander la rectification, par exemple en proposant une version corrigée à l'employeur. En cas de mécontentement sur l'appréciation de la qualité du travail et de la conduite, le travailleur peut demander un certificat au contenu réduit n'indiquant que la nature de l'activité et sa durée sans appréciation. De plus, il est en droit de saisir la Commission arbitrale (art. 38 CCT) ou le Tribunal de prud'hommes afin que, sur preuve, le contenu du certificat soit corrigé.