

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

GFMES

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: ateliers-gerine.ch/cih
Print: www.fara.ch

La charte commune pour la prévention des abus sexuels, de la maltraitance et d'autres formes de violation de l'intégrité. Tolérance zéro!

AvenirSocial, l'un des membres collectifs de la FOPIS, a annoncé son soutien à la « *charte commune pour la prévention des abus sexuels, de la maltraitance et d'autres formes de violation de l'intégrité* ». Cette charte publiée le 25 novembre 2011 est un outil important pour le personnel comme pour les employeurs des institutions sociales. Il complète en particulier le code de déontologie des professions sociales (voir le FOPIS-Info de février 2011).

C'est pourquoi nous publions ci-dessous la prise de position d'AvenirSocial décembre 2011.

« AvenirSocial s'inscrit dans les principes de cette charte tout en insistant sur l'importance à donner à la prévention. Un engagement responsable et efficace de la part des institutions est indispensable. Tout le personnel doit être qualifié, soit disposer d'une formation professionnelle suffisante pour assumer la fonction qui lui est attribuée.

La formation continue du personnel doit être encouragée et faire partie du quotidien – ce qui n'est malheureusement pas aujourd'hui encore suffisamment établi. Ces formations doivent être suivies et données par des centres de formation reconnus tout en étant qualifiantes.

Le code de déontologie du travail social suisse doit être un instrument largement employé. Les professionnel-le-s doivent disposer de temps pour intégrer les aspects éthiques de leur travail, en référence à leur code.

Toute maltraitance contient aussi des causes structurelles. Ainsi, dans les institutions, parallèlement au recrutement et au développement des compétences du personnel, des adaptations structurelles relatives aux conditions cadres et la mise en œuvre de processus participatifs dans les domaines du développement de l'offre et de la qualité sont nécessaires. Les questions relatives au pouvoir ou à l'impuissance ne doivent pas être traitées uniquement sur l'aspect des usagers, mais aussi en lien avec le personnel, les instances de directions – jusqu'aux membres bénévoles des comités – et les conseils de fondation. Les questions d'éthique et de déontologie ne peuvent pas être simplement déléguées à la base.

AvenirSocial soutient toute démarche qui puisse améliorer la qualité de l'accompagnement auprès de résident-e-s des établissements socio-éducatifs. Cette qualité doit viser le bien-être des personnes et favoriser leur autonomie. L'intégrité est un droit qui doit être défendu.

Les employé-e-s sont prêts à prendre leurs responsabilités si les institutions leur permettent une participation active pour ce qui concerne le développement de conditions cadres, dans le sens de la qualité et de l'éthique de l'accompagnement. (...)» <http://www.avenirsocial.ch/fr/p42010945.html>

Pour la FOPIS, l'application de cette charte est notamment liée à la réalisation de bonnes conditions de travail, pour les travailleuses sociales du canton de Fribourg. Cela implique naturellement que la CCT INFRI-FOPIS continue de s'appliquer à toutes les institutions spécialisées, y compris celles (les CFPS) dont le financement dépend de la Confédération.

Pierre-Yves Oppikofer, secrétaire général

Négoiations 2012

Chaque année au printemps, les représentants d'INFRI et de la FOPIS se rencontrent pour faire le point sur l'évolution de la CCT et négocier d'éventuelles modifications de la CCT INFRI-FOPIS.

La commission de négociation INFRI-FOPIS a établi le 16 mai 2012 son calendrier de négociation dans un contexte difficile en raison des incertitudes concernant le financement des Centres de formation professionnelle – CFPS – (voir FOPIS info de septembre 2011, décembre 2011 et mars 2012).

L'objectif de la FOPIS est de conserver toutes les institutions spécialisées du canton de Fribourg au sein d'une CCT INFRI-FOPIS et que le contenu de celle-ci soit préservé de toute dégradation.



Harmonisation des conditions de l'assurance perte de gain maladie

L'appel d'offres public pour trouver l'assurance perte de gain maladie répondant aux besoins d'INFRI, de la FOPIS et de l'État a été lancé le 4 mai 2012. Le délai de clôture pour le dépôt des offres arrivait à échéance le 15 juin 2012. Les tâches auxquelles les assureurs intéressés doivent répondre sont l'établissement d'un « *Contrat cadre pour les membres d'INFRI représentant un potentiel de 2'750 personnes portant sur la couverture d'assurance perte de gain en cas de maladie avec gestion de l'absentéisme et sur la couverture d'assurance accident selon la LAA et accident complémentaire à la LAA à partir du 1er janvier 2013 jusqu'au 31 décembre 2016, avec un renouvellement tacite pour au maximum une année si les conditions sont remplies et si aucune des parties ne résilie le contrat moyennant un préavis de 9 mois.* » Une fois l'assureur choisi, les institutions spécialisées seront invitées à adhérer à ce contrat d'assurance perte de gain maladie et accident (pour les secteurs non soumis à la SUVA). Affaire à suivre.



Activités de la FOPIS:

Pour la 2e année consécutive, la FOPIS a offert l'apéro lors du Tournoi annuel de Volleyball interinstitutionnel du samedi 2 juin 2012.

La FOPIS tient à ce moment de convivialité annuel et souhaite en faire un rendez-vous incontournable! Elle remercie l'Institut Les Peupliers et plus particulièrement M. Pascal Curty, responsable pédagogique, pour l'excellente collaboration lors de cet événement.

André Dunand, Président Fopis

LA QUESTION DU MOIS

Les jours fériés légaux et conventionnels?

Comme le prévoit la Loi sur le travail, le canton de Fribourg a fixé 8 jours fériés assimilés à un dimanche : Nouvel An, Vendredi-Saint, Ascension, Fête-Dieu, Assomption, Toussaint, Immaculée Conception et Noël auxquels s'ajoutent le 1er août.

La CCT prévoit 4 autres jours fériés : le 2 janvier, le lundi de Pâques, le lundi de Pentecôte, le 26 décembre et 2 demi jours (après-midi du 1er mai et du 24 décembre). Il est également prévu que lorsque Noël et le Nouvel An tombent un mardi ou un samedi, les jours précédents ces deux fêtes sont chômés (art. 19 CCT) et que la veille des jours fériés, le travail se termine à 16h00.

La constitution fédérale (art. 110) prévoit que le 1er août doit être rémunéré. Pour les autres jours fériés le droit au salaire découle du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (art. 7) entré en vigueur en Suisse le 18 septembre 1992.

Lorsqu'un jour férié tombe pendant les vacances, il ne compte pas comme jour de vacances. Par exemple, cette année le 1er août étant un mercredi, celle qui est en vacances durant cette semaine-là aura pris quatre jours de vacances (au lieu de cinq). Elle lui restera un jour de vacances.

Les jours fériés étant assimilés à des dimanches ils ne peuvent pas être compensés en cas de maladie par des jours de congés pris à un autre moment.

Lorsque la collaboratrice est tenue d'accomplir une partie de son horaire de travail durant les jours fériés prévus par la CCT, elle a le droit de prendre un congé de durée équivalente.

Dans ses annexes 6 et 6 bis, la CCT précise que l'horaire annuel moyen est de 1900 heures (établi sur la base d'un horaire hebdomadaire de 42 heures réparties sur 5 jours). Il s'agit d'un volume d'heures annuelles net (après déduction des semaines de vacances et des jours fériés).

Pour le personnel payé à l'heure, le salaire des jours fériés est versé en supplément au salaire-horaire au taux de 4%.