

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.vopis.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

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

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

La FOPIS lance une enquête de satisfaction auprès de l'ensemble des professionnel-le-s des institutions sociales fribourgeoises

La FOPIS, avec l'appui de la Haute Ecole de Travail social (HETS-FR), organise une enquête de satisfaction qui s'adresse aux collaborateurs et collaboratrices des institutions sociales soumises à la CCT INFRI-FOPIS. Un groupe de travail, constitué de représentant-e-s des métiers du secteur subventionné va travailler à l'élaboration du questionnaire avec la HETS-FR, ceci dans le but de tenir compte des réalités des différentes professions. Bien poser les questions est nécessaire pour une telle enquête car l'objectif est d'obtenir une image la plus juste possible de ce que le personnel vit dans son quotidien professionnel.

La HETS-Fr a été choisie pour accompagner cette enquête en raison de son expertise dans le domaine social mais aussi parce qu'elle a déjà conduit une étude pour INFRI sur les prestations. Elle dispose donc d'un certain savoir-faire qui sera précieux pour notre enquête.

Concrètement, ce sondage du personnel vise à obtenir une image actuelle sur le positionnement du personnel des institutions sociales fribourgeoises par rapport à des questions précises. C'est là que le groupe de travail de la FOPIS aura un rôle crucial à jouer en élaborant le questionnaire : métier exercé, formation acquise, évolution du poste, adéquation des prestations prévues par la CCT aux exigences du poste, reconnaissance, satisfaction, etc. **Les thématiques sont vastes et certains aspects à creuser sont propres à quelques métiers. C'est pour cela que nous avons besoin de l'aide des professionnel-le-s travaillant dans les institutions !** Ce questionnaire se fera en ligne, en allemand et en français. La HETS-FR aura ensuite pour tâche de dépouiller les réponses et d'en tirer des lignes générales ; il s'agit alors « d'objectiver » les réponses puisque les perceptions sont individuelles. Un rapport sera remis par la Haute école à la fin de cette étape.

Et ensuite ?

Une seconde étape est envisagée, après le dépouillement des questionnaires : il s'agit d'entretiens avec le personnel. Cette phase permettrait d'approfondir les réponses et d'étayer les résultats du sondage. La consistance du sondage serait alors plus dense, plus précise. Mais on en resterait toujours dans l'aspect purement descriptif. C'est pourquoi la HETS-FR envisage encore une troisième étape, appelée « approche prospective qualitative ». Elle a pour but de développer

des pistes d'actions par rapport aux défis qui ressortent de l'enquête et des entretiens. Cela passerait par un échange en commun durant une demi-journée avec les spécialistes de la HES-Tr et les professionnels des institutions. Mais pour en arriver à cette dernière étape, il nous faut votre contribution en répondant au questionnaire ! **C'est pourquoi la FOPIS compte sur vous, collaborateurs et collaboratrices des institutions sociales fribourgeoises, et vous encourage à remplir le sondage qui vous parviendra dans le courant 2020 !** D'avance, un tout grand merci de votre précieuse collaboration.

Caisse de pension de l'Etat de Fribourg, où en est-on ?

Certaines institutions sociales sont affiliées à la Caisse de pension du personnel de l'Etat de Fribourg (CPPEF) raison pour laquelle la FOPIS traite de la révision du plan de prévoyance de celle-ci.

Petit rappel des faits

L'espérance de vie s'est considérablement allongée depuis l'entrée en vigueur de la Loi sur la prévoyance professionnelle (LPP) le 1er janvier 1985. Elle stagne depuis quelques années mais entre-temps, de nombreuses personnes bénéficient de rentes calculées sur une durée trop courte. Autrement dit, elles bénéficient de rentes qui n'ont pas été financées par les cotisations payées au cours de la carrière professionnelle. Une autre difficulté s'ajoute à cela : la faiblesse du tiers cotisant. Il s'agit des fonds placés dans l'immobilier et dans des produits financiers (côtés en bourse ou non). La CPPEF peut se targuer de bénéficier de taux de rendement en principe meilleur que la moyenne suisse annuelle et ce, grâce à des placements judicieux. Mais comme pour toutes les caisses de pension, les rendements des placements tendent à sérieusement baisser depuis plusieurs années. Pour reprendre une image que tout écolier a dû connaître un jour, c'est le problème de la baignoire qui se vide plus vite qu'elle ne se remplit. Or, depuis une loi de 2012, les institutions de prévoyance de droit public ont l'obligation d'atteindre un remplissage (= taux de couverture) de la baignoire de 80% en 2052. Cela peut paraître bien loin mais en réalité, quand l'expertise actuarielle constate que ce taux de couverture n'est pas atteint, la caisse doit présenter un plan tous les cinq ans à l'autorité de surveillance. La CPPEF se doit donc de soumettre dans les plus brefs délais un nouveau plan apte à atteindre en 2052 un taux de couverture de 80%. Concrètement, il manque 1,4 milliards dans la Caisse et il faut donc atteindre cette somme, soit par un apport de liquidités, soit par une augmentation des cotisations, soit par une combinaison de ces deux modalités. Et s'il ne devait y avoir aucun nouvel apport dans la Caisse, la seule solution serait de réduire les rentes drastiquement.

Qu'est-ce qui va se passer pour les assuré-e-s de la CPPEF ?

Le plus gros changement, c'est le passage de la primauté des prestations à la primauté des cotisations. L'effet collatéral du changement de primauté c'est que pour les assurés proches de la retraite,

QUESTION DU MOIS :

Quelle est la différence entre la primauté de prestations et la primauté de cotisations en matière de prévoyance professionnelle ?

En primauté des prestations, la caisse de prévoyance projette une rente, calculée sur le salaire que la personne gagne. Dans ce système, la caisse assume la plus grande part du risque. En effet, pour atteindre le montant de la rente projetée, la caisse rémunère l'avoir de prévoyance en versant des intérêts qui dépendent des résultats des placements (cotés ou non-cotés et immobiliers). Si plusieurs exercices boursiers désastreux s'enchaînent, verser des intérêts suffisants s'avèrera périlleux pour les finances de la caisse. En revanche, en primauté de cotisation, aucune rente n'est projetée. Celle-ci sera calculée au moment du départ à la retraite, en fonction des cotisations versées et des intérêts que la Caisse aura pu servir sur l'avoir de l'assuré. Si les résultats boursiers n'ont pas été satisfaisants, la rente en sera nécessairement affectée.

La grande majorité des caisses de pension ont une primauté des cotisations. La CPPEF fait donc figure d'exception aujourd'hui.

il manque du temps pour combler leur avoir par des cotisations ou des versements volontaires suffisants. C'est pour cela que des mesures transitoires sont nécessaires, selon la jurisprudence, au moins sur cinq ans. Le Conseil d'Etat a, d'entrée, proposé des mesures transitoires sur dix ans.

Quelle proposition est aujourd'hui sur la table ?

Les variantes mises en consultation fin 2018 prévoyaient des pertes comprises entre 16 et 25% à 64 ans pour certaines catégories d'âges. Le nouveau projet les réduit à 8,9% au même âge. Comment ? Le Conseil d'Etat propose d'allouer 380 millions aux mesures transitoires. Il va également payer un 1% de cotisations supplémentaires. Ce financement additionnel permettra d'atténuer les baisses de rentes. En plus, l'employé pourra décider de payer une cotisation supplémentaire avec le soutien financier de l'employeur. L'Etat octroiera en effet une augmentation de salaires de 0,2%. Celle-ci équivaut à une augmentation de cotisation de 0,26%. Ainsi, si l'employé décide de payer une cotisation additionnelle de 0,5%, l'employeur en finance par ce mécanisme environ la moitié en permettant de réduire les pertes de rentes maximum de 8,9% à environ 8,4%. Le Conseil d'Etat fait également un geste envers les bas salaires : aucun salaire ne baissera en dessous de 4'000 francs à cause de l'augmentation des cotisations LPP.

De son côté, pour maintenir un plan de retraite acceptable, le personnel va devoir passer à la caisse, payer plus pour toucher moins. Il verra également sa cotisation augmenter de 1%. A 64 ans, les plus impactés verront leurs prévisions de rente abaissées d'environ 8,4% avec la cotisation additionnelle. Mais pour ceux qui prévoyaient de prendre une retraite anticipée, la facture sera plus élevée par rapport au plan actuel, les pertes de rentes projetées à 62 ans se montant encore à près de 20%.

Quand le nouveau plan entrera-t-il en vigueur ?

Le Conseil d'Etat a annoncé une entrée en vigueur au 1er janvier 2022. Si on approche de l'âge de la retraite, la question d'une retraite anticipée peut se poser. Dans ce cas, il ne faut pas oublier que le personnel des institutions membres d'INFRI bénéficie du système d'avance AVS qui existe à l'Etat de Fribourg. Il permet aux personnes ayant atteint 60 ans (voire 58 ans) de bénéficier d'un montant régulier correspondant à 90% d'une rente AVS. Les conditions sont les suivantes : avoir 60 ans (même s'il est possible d'en bénéficier dès 58 ans mais avec une forte réduction) et avoir donné son congé, avoir travaillé au moins 13 ans auprès d'une institution INFRI ou à l'Etat de Fribourg sans interruption et avoir donné entière satisfaction dans son travail. La demande doit être effectuée trois mois avant la fin de l'activité professionnelle. C'est le collaborateur ou la collaboratrice qui l'adresse à sa direction, laquelle se met en lien avec le service responsable de l'Etat. A noter que les cotisations AVS doivent être versées par le collaborateur ou la collaboratrice jusqu'à l'âge légal de la retraite. Enfin, dans le cadre du nouveau plan de prévoyance de la Caisse, l'Etat a garanti le maintien de l'avance AVS.

Commission arbitrale :

Pour la commission arbitrale, la FOPIS recherche un assesseur-e de langue française. Dans cette instance, le ou la représentant-e des employé-e-s soumis à la CCT INFRI-FOPIS contribue aux procédures d'interprétation et de conciliation. Pour de plus amples informations ou pour annoncer une candidature, les personnes intéressées peuvent contacter la FOPIS : sophie.tritten@fopis.ch.



De la forme juridique des institutions sociales fri-bourgeoises

La FOPIS a pu constater que la forme juridique d'une institution n'est pas sans conséquence lorsqu'un conflit collectif de travail éclate. Cet aspect a d'ailleurs fait l'objet d'une question parlementaire déposée le 21 mai par les députés Benoît Rey et Pierre Mauron à propos de la fondation Clos Fleuri. Le Conseil d'Etat y a répondu le 4 juillet.*

Une fondation consiste à mettre à disposition d'une structure une fortune ou des biens. La loi prescrit qu'une fondation doit disposer de deux organes : un organe dit « suprême » qui est donc celui qui gère l'établissement et un organe de révision qui contrôle les comptes. Les fondations sont soumises à une autorité de surveillance cantonale laquelle veille à ce que les biens soient affectés au but poursuivi. Le contrôle se limite donc à l'utilisation des ressources de la fondation. La désignation des membres de l'organe suprême dépend de l'acte de fondation qui a été conclu devant notaire mais en principe, ils sont désignés par cooptation : les membres actuels choisissent les nouveaux membres. Dans sa réponse à la question parlementaire évoquée précédemment, le Conseil d'Etat reconnaît que ce système peut prêter le flanc à la critique. L'une d'elle est que ce système n'est pas très démocratique dans le cas d'une institution qui est majoritairement financée par les deniers publics. Néanmoins, cette forme juridique est appelée à demeurer dans le monde de la prise en charge des personnes en situation de handicap, la majorité des institutions fri-bourgeoises étant constituées en fondation.

A l'opposé, une association est un groupement de personnes qui se rassemblent en vue de la réalisation d'un but. Elle est constituée par des statuts, votés en assemblée générale. Celle-ci constitue le pouvoir suprême de la structure. Les autres organes sont la direction et l'organe de révision. Tout un chacun peut être membre d'une association, pour autant qu'il se reconnaisse dans la poursuite du but qu'elle s'est fixée. L'organe directeur peut toutefois donner un préavis à l'assemblée générale qui votera l'admission ou non du nouveau membre qui peut être tenu de verser une cotisation (cela doit être prévu dans les statuts). Cependant, les membres sociétaires ont des prérogatives qui n'existent pas dans la fondation. Ainsi, c'est l'assemblée générale qui nomme la direction et contrôle l'activité des organes. Une association présente de ce fait un rapport annuel sur lequel l'assemblée générale vote conférant ainsi à cette forme juridique un caractère plus ouvert que la fondation.

Quelle que soit la forme juridique d'une institution sociale, c'est le Canton, soit la Direction de la Santé et des Affaires Sociales (DSAS) qui a la charge de veiller à la qualité de la prise en charge des bénéficiaires. Et dans le cadre de conflit collectif de travail, c'est l'intelligence collective de la direction et de l'organe suprême qui peut faire la différence pour la résolution de celui-ci de

même que la capacité du personnel à se mobiliser autour de ses conditions de travail. L'objectif de la FOPIS dans un tel contexte est d'aider le personnel, regroupé en associations professionnelles, à formuler clairement ses besoins et ses attentes afin de nouer un dialogue avec la direction : la discussion est, dans tous les cas, toujours privilégiée. Ce n'est qu'en mettant autour de la table les personnes ayant le pouvoir de changer le climat de travail et celles sur qui repose le travail de prise en charge concret que les choses peuvent évoluer... pour le meilleur des bénéficiaires des institutions et de leurs proches !

* Le texte complet de cette question parlementaire est disponible sur ce lien : http://www.parlinfo.fr.ch/dl.php/fr/ax-5d88d11fa994c/fr_RCE_2019_CE_124_Clos_Fleuri.pdf.

