



Fédération des organisations
du personnel des institutions
sociales fribourgeoises

Verband der Organisationen
des Personals der Sozialen Insti-
tutionen des Kantons Freiburg

**Membres collectifs: Associations
professionnelles et syndicat**

AFP/FPV

www.psyfri.ch

Association fribourgeoise des psycholo-
gues

AVENIRSOCIAL

www.avenirsocial.ch

Section Fribourg

ASTP

www.astp.ch

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

ATSF

www.atsf.ch

Association des travailleurs socio-
professionnels fribourgeois

ARLD

www.arld.ch

Association Romande des Logopédis-
tes Diplômés Section Fribourg

FLV

www.logopaedie-fr.ch

Freiburger Logopädinnenverein
Deutschsprachige Sektion

GFEP

Groupement fribourgeois des ergothé-
rapeutes et physiothérapeutes

GFMES

Groupement fribourgeois des maîtres
de l'enseignement spécialisé

SSP-CFT

www.ssp-vpod.ch

Adresse du secrétariat:

Bd de Pérolles 8

Case postale 533

1701 Fribourg

Tél: 026/ 309 26 40

Fax: 026/ 309 26 42

Email: fopis@bluewin.ch

www.fopis.ch

La diminution du temps de travail doit être compensée par l'embauche de personnel supplémentaire

Les 3 jours de vacances supplémentaires accordés dès le 1er janvier 2009 sont les bienvenus. Toutefois, pour que le personnel bénéficie pleinement de ce repos supplémentaire, la diminution du temps de travail ne doit pas entraîner une augmentation de la charge de travail : faire rattraper par le personnel les 25,2 heures de repos supplémentaires en augmentant l'intensité du travail (travailler plus en moins de temps) ne serait pas admissible.

Le coût global de l'instauration d'une semaine de vacances supplémentaire en 2 étapes (3 jours en 2009 et 2 en 2011) a été évalué par le Conseil d'Etat à 1,6 millions de francs pour les institutions subventionnées. Il appartient aux services concernés de l'Etat (service de la prévoyance sociale (SPS), service de l'enseignement spécialisé et des mesures d'aide (SESAM) d'adapter les subventions aux institutions pour permettre l'engagement du personnel supplémentaire que nécessite la diminution du temps de travail (y compris l'augmentation des taux d'activités des travailleurs-euses, à temps partiel, qui le souhaiteraient) . Il appartient également aux directions des institutions spécialisées de réclamer le subventionnement dont elles ont besoin pour que leur personnel puisse continuer de travailler dans de bonnes conditions (l'employeur veille à fournir à l'employé-e un cadre de travail favorable à l'exercice de sa fonction (art. 29.5 CCT))

En cas de besoin, le personnel concerné peut s'adresser à la direction de l'institution qui l'occupe - via la commission du personnel, si elle existe, ou l'une des associations professionnelles ou syndicales (art. 33.4 CCT) - pour s'enquérir des dispositions qui ont été prises pour compenser la baisse du temps de travail et le cas échéant demander l'embauche de personnel supplémentaire.

La FOPIS défendra fermement les intérêts du personnel s'il s'avérait que l'Etat rechignait à procurer les moyens suffisants (notamment en terme d'EPT) pour que le personnel des institutions spécialisées puisse remplir correctement sa mission de service public.

La FOPIS est bien sûr à disposition de chacun-une pour toute question relative à la mise en oeuvre de l'augmentation du droit aux vacances.

Pierre-Yves Oppikofer, secrétaire général FOPIS

Un avis de la commission arbitrale du 4 mars 2009 précise les règles concernant les heures supplémentaires effectuées par le personnel psychopédagogique et thérapeutique. Cela concerne le personnel dont le temps de travail est régi par les annexes 6 et 6 bis de la CCT. En voici le résumé :

Le/la travailleur-euse est tenu-e de documenter et de soumettre son temps de travail à l'employeur pour contrôle.

Un outil comme le « tableau Excel » introduit par les directions constitue un moyen contraignant et approprié d'enregistrement du temps de travail.

Les heures de travail dépassant la durée normale du travail sont notamment considérées comme heures supplémentaires si le/la travailleur-euse remet, une fois par jour ou une fois par semaine, le tableau Excel au/à la supérieur-e hiérarchique, et si celui-ci/celle-ci n'intervient pas.

Les heures de travail dépassant le seuil de 1'900 heures annuelles (pour un taux d'occupation de 100%) sont réputées heures supplémentaires.

En cas d'engagement à temps partiel, (par exemple à un taux d'occupation de 40%), sont réputées heures supplémentaires celles que le/la travailleur-euse doit effectuer en sus de ce qu'exige son engagement. Par conséquent, les heures de travail dépassant le seuil de 760 (1900 x 40%) heures annuelles sont comptées comme heures supplémentaires.

La règle de la compensation des heures supplémentaires dans un délai de six mois s'applique aussi au personnel soumis à l'annualisation du temps de travail selon l'annexe 6 bis CCT. A défaut de compensation dans les six mois, elles sont payées et donnent droit à une majoration de salaire à hauteur de 25%.

La décision d'interprétation complète (en allemand) peut être consultée sur le site de la FOPIS, de même que d'autres avis de la commission arbitrale.

Classification des fonctions non touchées par EVALFRI (maîtres-esses socioprofessionnelles et éducateurs-trices) : divergences entre l'Etat et les partenaires de la CCT.

Pour rappel, le Conseil d'Etat a décidé le 16 décembre 2008 de ne pas suivre la voie empruntée par INFRI et FOPIS. Ne comprenant pas cette décision, les parties contractantes ont demandé au Conseil d'Etat d'en discuter. Deux rencontres se sont tenues : l'une le 30 avril 2009 avec Mme Demierre, cheffe du DSAS, l'autre le 25 mai 2009 avec les représentants de l'Etat (SPO et SPS). Ces rencontres ont permis d'éclaircir les raisons des divergences entre l'Etat, d'une part, et les partenaires de la CCT, d'autre part. La commission de négociation INFRI-FOPIS se réunira sous peu pour revisiter la classification des fonctions concernées à la lumière des critères posés par l'Etat pour le subventionnement.

Affaire à suivre.

La question du mois:

Peut-on exercer une activité associative ou syndicale pendant le temps de travail ?

La liberté syndicale (art. 28 constitution fédérale) ne réside pas seulement dans la possibilité de choisir d'adhérer ou non à une organisation syndicale. Elle garantit le droit de participer à des activités syndicales de manière que les travailleuses puissent faire « entendre leur voix et exprimer ce à quoi ils/elles aspirent, renforcer leur position au sein de la négociation collective et participer à l'élaboration et à la mise en oeuvre de la politique sociale et économique » (site OIT 25.2.03).

Vue leur nature, celles-ci peuvent s'exercer parfois pendant le temps de travail, dans la mesure où cela n'empêche pas le collaborateur-trice de respecter l'obligation de consacrer tout son temps de service au travail professionnel (art. 29.1 CCT).

Il s'agit principalement de la distribution ou de l'affichage d'informations syndicales à un endroit réservé ou la prise de connaissance d'informations données par une commission du personnel ou une délégation syndicale. Le collaborateur-trice a aussi le droit de participer pour une durée équivalant à une journée de travail par an à des réunions organisées pendant le temps de travail par des associations professionnelles ou syndicales.

Les collaborateurs-trices qui ont été élus-es par leurs collègues pour remplir un mandat de représentant-e du personnel au sein d'une institution (commission du personnel ou délégation syndicale) ont le droit d'exercer leur mandat durant les heures de travail pour autant que cela soit nécessaire et selon les modalités fixées dans le règlement de la commission (voir art. 13 loi sur la participation).

Le/la collaborateur-trice qui assume des responsabilités au sein d'une association ou d'un syndicat dispose pour l'exercice de cette charge d'un congé payé de 5 jours au plus par année (42 heures).