

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

Groupe fribourgeois des ergothérapeutes et physiothérapeutes

GMES

Groupe fribourgeois des maîtres de l'enseignement spécialisé

SSP-CFT

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

INFRI et la FOPIS ont établi un règlement sur la protection contre l'atteinte à la personnalité

La Convention collective de travail prévoit à son article 27.2 que *« la direction de l'institution prend les mesures nécessaires à la prévention, à la constatation et à la cessation de toute atteinte à la personnalité du collaborateur ou de la collaboratrice, notamment en cas de harcèlement sexuel ou psychologique causé au lieu ou dans le cadre du travail par des collaborateurs ou collaboratrices »*.

Les parties à la CCT ont rédigé en octobre dernier un document devant servir de modèle pour l'application de cet article 27.2: *« il s'agit d'une sorte de règlement-type pour la prévention et le traitement des situations de harcèlement, pouvant être utilisé tel quel ou adapté par les institutions à leurs réalités »*.

De cette manière, les comités d'INFRI et de la FOPIS affirment donc clairement prendre au sérieux la protection de la personnalité dans le cadre des relations de travail. Outre une définition précise du harcèlement sexuel et du harcèlement psychologique, le document s'attache à définir les mesures recommandées pour prévenir et combattre ce type d'acte illicite.

La **prévention** joue un rôle primordial: l'ensemble du personnel doit être informé et sensibilisé sur les comportements illicites au travail. Le personnel d'encadrement doit disposer des compétences nécessaires pour prévenir et gérer les conflits et le cas échéant une formation appropriée doit leur être dispensée.

Il est également recommandé de prévoir comment traiter les situations de harcèlement notamment par la **médiation**: les institutions doivent indiquer à qui s'adresser lorsque le recours à une telle procédure paraît souhaitable.

Lorsque la médiation n'est pas possible, il est recommandé de prévoir une procédure de **plainte écrite** laquelle peut déboucher sur une investigation destinée à établir les faits. Cette **investigation** peut être confiée à un **organe de substitution** (autre que la direction) au cas où la direction serait impliquée dans une situation. Dans ce cas, il peut s'avérer nécessaire de confier une investigation à une personne qualifiée extérieure à l'institution.

En cas d'atteinte avérée aux droits de la personnalité d'une collaboratrice ou d'un collaborateur, la direction doit prendre *« des mesures nécessaires et proportionnées pour protéger et rétablir la victime dans ses droits d'une part, et des sanctions à l'encontre de l'auteur du harcèlement d'autre part. »*

Il s'agira maintenant de veiller que ce nouvel outil soit réellement utilisé et de vérifier son impact réel dans l'amélioration de la protection des droits de la personnalité au sein des relations de travail.

Modifications de la CCT au 1er janvier 2011

- **Le champ d'application de la CCT (art. 3.6)**

Il est précisé que la CCT ne s'applique pas aux collaborateurs exerçant une **fonction dirigeante élevée**, à savoir les directeurs, leurs remplaçants, les administrateurs ou toutes personnes ayant le pouvoir de prendre des décisions de nature à influencer fortement l'avenir et la structure d'une institution (notamment par l'engagement ou le licenciement d'un collaborateur).

- **Délai de congé durant le temps d'essai (art. 4.1)**

Le terme du congé donné durant le temps d'essai n'est plus « une semaine à l'avance au minimum pour la fin d'une semaine ou d'un mois » mais « **un délai de congé de 7 jours** ».

- **Protection contre le licenciement en temps inopportun (art. 4.7)**

Le congé ne peut être donné à un collaborateur se trouvant en incapacité de travail pour une cause inhérente à sa personne (maladie, accident, ...). Cette protection actuellement de 180 jours au maximum (dès la sixième année de service) est étendue à **une année à partir de la dixième année de service**.

- **Allocation de l'employeur (art. 11.2 a)**

Il est précisé que l'allocation employeur pour enfant est versée **proportionnellement au taux d'occupation** (pour rappel, l'allocation familiale légale est versée sans tenir compte du taux d'occupation).

- **Heures supplémentaires (art 16)**

Nouvelle définition des heures supplémentaires : celles qui sont accomplies en sus de l'horaire ordinaire de travail et **lorsque les circonstances le justifient** (et pas uniquement sur ordre du responsable ou avec son accord expresse). Les heures supplémentaires accomplies spontanément doivent correspondre à **un intérêt objectif de l'employeur** et celui-ci doit en être informé dans le mois en cours.

- **Congé maternité (art. 22.4 et ss.)**

La CCT est adaptée aux dispositions de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité. Pour rappel, le **congé maternité prévu par la CCT** – 16 semaines payées à 100% – pour une collaboratrice engagée pour une durée supérieure à un an **va au-delà du minimum légal** (allocations fédérales de maternité couvrant le 80 % du salaire et versées durant 14 semaines à l'employeur).

- **Annexe 2 d Classification MSP**

Une nouvelle classification des MSP est introduite : le MSP porteur d'un CFC et de niveau HES disposant de surcroît d'un **brevet ou diplôme fédéral**, indispensable à l'exercice de la fonction et exigé par l'employeur en raison d'un cahier des charges spécifiques est colloqué en **classe 19**.

Toutes ces modifications entreront en vigueur au 1er janvier 2011.

- **En suspend**

INFRI et la FOPIS ont convenu l'instauration d'une **indemnité « praticien formateur » de CHF 94.60 par semaine** pour ceux qui encadrent un stage de formation. L'attribution des moyens financiers aux institutions dépendant de l'Etat, le résultat de cette négociation doit encore **être approuvé** par celui-ci. A ce jour, l'Etat ne s'est pas encore prononcé. **Affaire à suivre**

Pour plus d'informations, consulter le texte de la CCT mise à jour dès janvier 2011 sur les sites de la FOPIS ou d'INFRI.

Suite à plusieurs demandes d'art-thérapeutes, la FOPIS invite ceux d'entre eux qui le souhaitent à contacter le secrétariat de la FOPIS pour faire le point sur leur classification salariale.

N.B.: Dans ce numéro, tous les noms s'appliquant indifféremment aux femmes et aux hommes (métiers, ...) ont été masculinisés. Dans le suivant, ils seront à l'inverse féminisés.

LA QUESTION DU MOIS

Les indemnités pour travail de nuit, du dimanche et des jours fériés et le salaire afférent aux vacances.

La CCT prévoit le versement d'indemnités horaires en cas de travail accompli la nuit (CHF 5.80 de 20h00 à 6h00), ainsi que le dimanche ou un jour férié (CHF 3.00).

Ces indemnités doivent-elles être versées durant les vacances ?

Selon l'art 329 du CO, « **l'employeur verse au travailleur le salaire total afférent aux vacances et une indemnité équitable en compensation du salaire en nature.** » Reste à déterminer ce qu'est le « salaire total ».

Cette question a été clarifiée par le Tribunal fédéral lequel dit dans un arrêt du 5.12.2005 que: « **Dans la mesure où les suppléments versés pour du travail effectué la nuit, le week-end et les jours fériés ont un caractère régulier et durable, ils doivent être pris en compte lors du calcul du salaire afférent aux vacances.** » (4C.313/2005).

Le personnel concerné doit donc recevoir le même revenu que celui qu'il touche pendant qu'il travaille.

Le TF précise bien que les indemnités liées au travail de nuit, du dimanche et des jours fériés doivent avoir un « **caractère régulier et durable** ». Comment le déterminer ?

Pour cela, seul compte le fait que, par sa nature, l'activité exercée implique de travailler régulièrement et durablement durant les périodes concernées. Le fait qu'il peut y avoir des variations de la valeur mensuelle de ces indemnités en raison des aléas de la planification des horaires n'est pas pertinent. Dans ce cas, seul le montant des indemnités n'est pas régulier, mais le fait d'en recevoir est lui régulier et durable.

En mon nom et en celui du Comité, je vous souhaite d'agréables fêtes de fin d'année, des vacances reposantes et mes meilleurs vœux pour une année 2011 conforme à vos objectifs!

André Dunand, président de la FOPIS