

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

GFMES

Groupe fribourgeois des maîtres de l'enseignement spécialisé

SSP-CFT

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

Le code de déontologie publié par Avenir social : un outil précieux au service de l'éthique du travail bien fait !

Avenir social vient de publier son nouveau code de déontologie des professionnelles du travail social. Ce document répond de manière très pertinente au désir des assistantes sociales, éducatrices, maîtresses socioprofessionnelles de maintenir et de développer la qualité de leur travail.

Il contribue utilement au développement des stratégies de défense collectives destinées à résister aux injonctions et prescriptions tendant à soumettre le travail social à des exigences de gestion basée essentiellement sur des critères financiers.

Décrivant le travail social, le code de déontologie en rappelle ses trois missions :

- aider - et contrôler - les personnes rencontrant des difficultés sociales ou se trouvant en situation de détresse;
- répondre aux demandes implicites ou explicites des bénéficiaires du travail social;
- appliquer les savoirs professionnels conformes aux principes des droits humains et de la justice sociale.

Comme le souligne le code, « Cette troisième mission amène les professionnelles du travail social à devoir gérer des conflits possibles entre la première et la deuxième mission ».

En effet, la politique sociale est de plus en plus l'objet de normes, de procédures et de sanctions à l'égard des «bénéficiaires», qui nuisent à l'action des professionnelles en contact avec les usagères.

L'aspiration des travailleuses sociales à préserver une certaine autodétermination dans l'exercice de leur profession et parfaitement légitime. Les assistantes sociales, les éducatrices, les maîtresses socioprofessionnelles, veulent exercer le métier qu'elles ont appris. La soumission de l'organisation du travail aux impératifs de la gestion, lorsqu'ils sont dictés en premier lieu par des objectifs de réduction des dépenses nuit à la qualité de travail. Le code de déontologie devient alors un guide pratique pour renforcer la coopération horizontale entre les collaboratrices et donc pour construire des défenses collectives. Simultanément, il permet d'orienter la coopération avec les cadres des institutions qui adhèrent aux valeurs universelles et aux principes d'action du code de déontologie. Bien entendu, il sert également de référence pour la conduite des relations entre les travailleuses sociales avec les usagères ou les bénéficiaires.

La récente affaire du déficit 2010 de la Banque nationale suisse et de la remise en cause de ses versements aux cantons risque de pousser bon nombre d'entre eux vers l'élaboration d'un budget 2012 restrictif. La FOPIS sera attentive à ce que les dépenses sociales soient à la hauteur des attentes du personnel afin qu'il puisse continuer de répondre aux besoins réels de la population, en particulier de celles qui sont les plus défavorisées.

Du nouveau concernant l'harmonisation des conditions de l'assurance perte de gain maladie

INFRI, la FOPIS et les représentantes de l'Etat se sont rencontrés en novembre 2010 pour faire le point de la situation à la lumière d'une étude comparative sur le coût de financement d'une assurance perte de gain maladie pour les institutions spécialisées membre de l'INFRI, étude réalisée par la société IES.

Les participantes se sont mises d'accord pour harmoniser les conditions d'assurance de la perte de gain maladie :

- le personnel de toutes les institutions soumises à la CCT INFRI-FOPIS devra donc être affilié à un assureur perte de gain maladie unique ;
- le délai de carence de ladite assurance devra être de 360 jours ;
- le versement du salaire durant ledit délai de carence sera à la charge de l'employeur ;
- l'Etat de Fribourg accepte de subventionner le salaire ainsi que les remplacements de manière analogue à ce qu'il pratique pour son propre personnel ;
- le contrat d'assurance pour la seconde d'année d'incapacité de travail inclurait une prestation de « care management » (suivi individualisé de la personne en incapacité de travail pour raisons de santé) qui devrait aussi s'appliquer lors de la première année d'incapacité de travail. Un tel système existe déjà à l'Etat de Fribourg.

Nous sommes maintenant en attente de la validation de ce projet par le Conseil d'Etat. Puis, la prochaine étape consistera à lancer un appel d'offre public afin de trouver l'assureur perte de gain maladie répondant le mieux aux besoins des parties concernées (Etat, INFRI, FOPIS) y compris, bien entendu, en ce qui concerne le montant des cotisations. L'objectif de la FOPIS est de parvenir à une entrée en vigueur du nouveau système pour le 1er janvier 2012. Affaire à suivre.

La carte de fidélité 2011

(Réservées aux personnes affiliées aux associations membres de la FOPIS)

Les cartes de fidélités 2011 sont en impression.

Elles incluent 2 partenaires supplémentaires : **Duplirex-Duplimob** et **Ecopperl**. Plus de précisions seront publiées ce mois sur notre site.

N'hésitez plus à adhérer à l'une de nos associations!

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

LA QUESTION DU MOIS

Quelle protection pour les données personnelles de la travailleuse ?

La loi fédérale sur la protection des données (LPD) limite strictement la collecte et l'utilisation d'informations sur les travailleuses. L'employeur ne peut réunir des informations « *que dans la mesure où ces données portent sur l'aptitude de la travailleuse à remplir son emploi ou sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail* » (CO 328b). Il s'agit des diplômes, des certificats de travail antérieurs, les données relatives à l'âge, le domicile, l'état civil, le numéro AVS, le numéro de compte bancaire ou postal. A cela, peuvent s'ajouter des informations comme les certificats médicaux d'incapacité de travail, les évaluations de prestations, les attestations de formation continue ainsi que tous les échanges de correspondance avec la travailleuse. L'employeur doit traiter les renseignements qu'il possède sur la travailleuse en respectant les principes de la bonne foi (pas d'informations récoltées à l'insu de la travailleuse ou contre sa volonté), de proportionnalité (ne collecter que les informations vraiment indispensables à l'exécution du contrat de travail, ne pas communiquer par voie d'affichage des informations sur une employée à l'ensemble du personnel), la qualité des données (les informations recueillies doivent être conformes à la réalité).

Il est interdit à l'employeur de traiter des données qui ne sont pas indispensables à l'exécution du contrat de travail. Sont notamment protégées les données dites sensibles (les opinions ou activités religieuses, philosophiques, politiques ou syndicales, la santé, la sphère intime ou l'appartenance à une « race », des mesures d'aide sociale, des poursuites ou sanctions pénales et administratives) sauf si cela est nécessaire à l'exercice d'une profession (par exemple, la production d'un extrait de casier judiciaire à l'engagement d'une éducatrice).

La travailleuse bénéficie d'un droit accès à son dossier personnel. Elle peut demander en tout temps à l'employeur à le consulter et à faire corriger des inexactitudes et obtenir gratuitement des photocopies des documents. En cas de refus de l'employeur de lui laisser consulter son dossier, de rectifier ou détruire des données inexactes, la travailleuse peut s'adresser à la justice pour qu'elle ordonne à l'employeur l'accès au dossier et, le cas échéant, d'effectuer les corrections nécessaires.

L'employeur n'a pas le droit de donner des renseignements concernant la travailleuse à des tiers, notamment des employeurs potentiels, à moins qu'elle ne lui en ait donnée l'autorisation de manière expresse.