

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

Copyright: www.fopis.ch  
Design: ateliers-gerine.ch/cih  
Print: www.fara.ch

**Nos priorités: consolider la CCT, le dynamisme de nos membres et les prestations aux usagers**

**Nous publions ci-dessous les orientations de la FOPIS pour les prochaines années.**

*La résolution suivante a été adoptée à l'unanimité par les participantes à l'assemblée générale annuelle de la FOPIS qui s'est tenue le mardi 5 octobre à HorizonSud à Marsens.*

La politique de restriction budgétaire appelée «programme de consolidation et le réexamen des tâches» poursuivie par le Conseil fédéral constitue un signal politique clair extrêmement négatif. Alors qu'en dépit de la crise économique et financière, les comptes 2009 de la Confédération ont affiché un excédent de recettes de 2,7 milliards, le gouvernement entend alléger le budget de la Confédération de 1,5 milliards par année de 2011 à 2013. Il apparaît évident que l'application de cette politique entraînerait des coupes qui seraient reportées sur les cantons. Ces reports de charges en cascade finiraient par affecter les dépenses sociales, ceci alors que l'introduction de la RPT n'est pas encore achevée. L'évolution de la crise économique et financière fait peser de sérieuses menaces sur les services publics ainsi que sur le subventionnement des institutions spécialisées. Or, ce n'est ni au personnel ni aux usagers\* de faire les frais de la crise. La FOPIS affirme d'ores et déjà qu'elle défendra de manière déterminée la qualité des services aux usagers, s'opposera à toute détérioration des conditions de travail et d'emploi du personnel des institutions spécialisées. Elle continuera à s'engager pour l'amélioration des conditions de travail pour toutes.

**Pour les années à venir, les priorités de la FOPIS sont:**

- **l'instauration d'un dispositif paritaire de contrôle de l'application correcte de la CCT dans les institutions;**
- l'amélioration des conditions salariales de certaines catégories de personnel, en particulier les bas salaires;
- l'amélioration de la protection contre le licenciement: il s'agira de prévoir des mesures favorisant la réintégration de la collaboratrice licenciée de manière abusive;
- la mise sur pied dans les institutions de dispositifs destinés à prévenir et combattre le harcèlement psychologique (mobbing);
- l'inscription dans la CCT du droit à 3 jours de vacances supplémentaires pour le personnel psychopédagogique et thérapeutique dès le 1er janvier 2009 (personnel soumis à l'annexe 6 bis CCT);
- l'engagement pour une diminution du nombre d'heures hebdomadaires à 40 heures, en collaboration avec les organisations membres de la FEDE;

- l'harmonisation des conditions de l'assurance perte de gain maladie, d'une part, de la prévoyance professionnelle, d'autre part, avec celles appliquées au personnel de l'État;
- la participation à la mise en œuvre de la RPT pour l'enseignement spécialisé ainsi que dans le domaine sanitaire et social en revendiquant des moyens financiers suffisants afin que les prestations soient maintenues et développées;
- Renforcer les organisations membres de la FOPIS en encourageant le personnel à en devenir membre et en développant la formation pour celles qui désirent approfondir leur engagement associatif ou syndical.

Marsens, le 5 octobre 2010

\*\*\*\*

## Négociations 2010.

La commission de négociation INFRI-FOPIS s'est réunie les 24 juin 2010, 7 juillet 2010, 14 juillet 2010 et 31 août 2010.

Elle a traité les points suivants:

- le champ d'application de la CCT;
- le délai de congé pendant le temps d'essai;
- l'amélioration de la protection contre le licenciement en cas d'incapacité de travail;
- l'allocation employeur;
- les heures supplémentaires;
- l'adaptation de la CCT à la législation fédérale sur le congé maternité;
- la reclassification des MSP ayant la tâche de former des apprenties (doit encore être approuvée par l'État);
- l'instauration d'une indemnité «praticienne formatrice» (doit encore être approuvée par l'État).

Un accord a été trouvé sur tous ces points entre la FOPIS et INFRI.

Au moment d'écrire ces lignes, la mise en place d'un dispositif pour prévenir et combattre le harcèlement (psychologique ou sexuel) est encore en phase de négociation.

Des informations détaillées vous seront communiquées dans le FOPIS Info de décembre 2010.

## LA QUESTION DU MOIS

### Les congés usuels!

*La CCT (art. 20.2) prévoit des congés payés de courte durée en cas d'événements familiaux tels que mariage, naissance, décès, maladie d'un proche ainsi qu'en cas de déménagement, de licenciement militaire, etc...*

*Pour chacune de ces catégories de congé, la CCT prévoit une durée fixée en jours ou demi-jours par événement ou par an (par exemple, 1 jour en cas de déménagement, jusqu'à 5 jours pas an pour s'occuper d'un enfant malade)*

*L'art 20.3 consacre le droit à des congés payés de courte durée liés à l'accomplissement d'obligations légales (par exemple, être cité à comparaître en qualité de témoin devant un tribunal) ou à des événements particuliers (par exemple, rendre visite à un proche malade).*

*Les visites médicales effectuées durant le temps de travail doivent être traitées différemment selon qu'il s'agit d'une urgence ou pas. Dans le premier cas, il s'agit à l'évidence d'un empêchement de travail non fautif en raison d'une cause inhérente à la collaboratrice. De même, les contrôles, cures, examens, traitements préventifs prescrits par un médecin constituent des incapacités de travail pour une cause inhérente à la personne. Dans ces cas, le droit au salaire est garanti pour la durée de ces empêchements.*

*En dehors d'une situation d'urgence ou d'un traitement prescrit, il n'existe pas un droit à bénéficier d'un congé payé pour une visite médicale. Si la travailleuse ne peut pas faire autrement, c'est l'art 20.3 CCT mentionné plus haut qui s'applique. Toutefois la compétence d'accorder des congés payés de courtes durées «pour des événements particuliers» appartient à la direction. Cette dernière disposition limite fortement la portée du «droit» accordé au premier alinéa.*

*La CCT (art. 4.6) prévoit également qu'une fois le contrat dénoncé, l'employeur accorde à la travailleuse le temps nécessaire pour rechercher un autre emploi. Ce congé est accordé quelque soit la manière dont les rapports de travail ont pris fin (résiliation par l'une ou l'autre partie ou arrivée à échéance d'un contrat de durée déterminée). Le temps nécessaire de ce congé dépend des circonstances du marché du travail et de la nature de l'activité recherchée. Le moment et la durée de l'absence doivent faire l'objet d'un accord entre la direction et la collaboratrice. Bien que la loi ne le spécifie pas, il est clair que selon les usages – ainsi que selon l'art 20.3 alinéa a) CCT - le congé pour la recherche d'un emploi doit être rémunéré.*

\* 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.