

FLASH-INFO



Association fribourgeoise des institutions spécialisées

Comment se révisé la CCT INFRI-FOPIS ?

La CCT INFRI-FOPIS date de 1986. A l'époque, elle avait été exigée par le Conseil d'Etat afin d'harmoniser les conditions de travail dans les institutions et d'éviter des concurrences malsaines.

Par la suite, elle a vécu sa propre histoire, faite de petites et de grandes révisions, selon l'évolution des lois, règlements et pratiques dans le domaine du droit du travail.

La plus importante révision a eu lieu en 2006 lors du changement de la loi cantonale sur les subventions. Dès ce moment, les conditions de travail dans les institutions ne pouvaient pas être plus généreuses que celles du personnel de l'Etat.

Le processus de modification de cette CCT peut être divers :

- les partenaires sociaux INFRI et la FOPIS font régulièrement des propositions de modifications, puis des négociations ont lieu qui aboutissent à des solutions de compromis ;
- une autre voie est suivie lorsque des modifications de lois sont décidées et qu'elles s'imposent également dans notre secteur (CO, LTr, LPers, etc.) ;
- des propositions de modification peuvent également venir de la commission arbitrale ou de l'Etat, et elles sont traitées par les partenaires sociaux.

Tous les résultats de négociation ou propositions de révision sont finalement soumises au canton qui doit en garantir la conformité avec la loi sur les subventions.

Modifications de la CCT de juillet 2022

Des négociations ont été conduites par INFRI et la FOPIS depuis début 2022, avec diverses revendications de part et d'autre. L'avenant auquel les parties ont abouti a été validé par les comités des deux associations et a reçu l'aval des services de l'Etat concernés (SESAM et SPS).

Voici les textes qui sont modifiés dès le 1er juillet 2022. La version à jour de la CCT est disponible en pdf sur le site des associations et peut être commandé en version papier.

Art. 4.9 (nouveau) : Fin de contrat à l'âge AVS

« *Le contrat de travail du collaborateur/de la collaboratrice qui atteint l'âge légal de la retraite selon la LAVS prend fin automatiquement, à moins que d'autres dispositions n'aient été prévues (anticipation ou ajournement de la retraite).* »

Une information sur la date du départ à la retraite est transmise en temps opportun au collaborateur/à la collaboratrice. »

Cette disposition permet de clarifier la fin de contrat pour raison d'atteinte de l'âge AVS. En effet, auparavant la résiliation du contrat n'était pas claire et pouvait donner lieu à des incompréhensions.

Art. 5.18 (nouveau) : Prime exceptionnelle

« *Lorsque le Conseil d'Etat fixe par voie d'ordonnance un système de primes récompensant les prestations exceptionnelles individuelles ou d'un groupe, le personnel des institutions peut en bénéficier également.* »

L'attribution d'une prime COVID au personnel a été refusée parce qu'une base légale manquait. Cette adjonction permet au Conseil d'Etat d'appliquer au personnel des institutions des primes similaires au personnel de l'Etat, si toutefois il le décide.

Art. 20.2a : Congés de courte durée

Pt 3 : Suppression du pt 3.

Pt 8 : Ajout « jusqu'à 5 j. par année civile ».

Pt 9 : Ajout « ...jusqu'à 10 j. par année civile ».

L'adaptation des congés de courte durée est due au congé paternité et au calcul des jours par année civile.

Art. 20.6a : Prise en charge d'un enfant gravement malade

Correction d'une erreur : « ... Au sens des art. 16i à 16m », par



PERSPECTIVES POUR 2023

Adaptation générale des classifications

En 2019, l'Etat a demandé aux partenaires sociaux de rendre compatibles les classifications dans la CCT avec celles du personnel de l'Etat, et en particulier la présentation des classifications non-contiguës qui donnait lieu à des interprétations différentes.

A fin 2021, INFRI et la FOPIS ont achevé plusieurs phases de discussions et négociations, aboutissant à un avenant adoptant une nouvelle présentation des classifications, et proposant une vingtaine de modifications des classifications. Celles-ci concernent soit des nouvelles fonctions existant à l'Etat, soit des adaptations à la réalité actuelle, soit la suppression de classifications obsolètes.

Ce projet a été soumis aux services de l'Etat pour validation. Il s'agit d'un projet d'envergure demandant un examen approfondi, et le SPS n'a pas encore été en mesure de le valider. La mise en vigueur devrait donc survenir en 2023 seulement.

Statut du personnel enseignant

De même, des réflexions sont réalisées entre INFRI, la FOPIS et le SESAM sur l'uniformisation des conditions des enseignant.e.s entre l'école publique et les institutions spécialisées.

Ce projet comprend la reprise de dispositions du RPens (règlement sur le personnel enseignant) et devrait entrer en vigueur en 2023.

Loi sur le travail

Un autre sujet est actuellement sur la table des négociations : la clarification de l'application des normes de la LTr (Loi sur le travail) dans les institutions.

Cela concerne toute la question des exceptions possibles pour les éducateurs/trices (durée du travail, nuit, etc.) et de leur maintien en respectant la santé du personnel.

« 16n à 16o LAPG3... »

Il s'agit d'un correctif concernant le rappel à une législation supérieure, la numérotation des articles ayant changé.

Art. 22.13 : Congé paternité

« Sur présentation de l'acte de naissance ou d'une pièce officielle, le collaborateur a droit à un congé payé de 15 jours ouvrables, à prendre dans les six mois qui suivent la naissance. Le congé peut être pris en une fois ou fractionné. Il ne peut être imputé sur les vacances du collaborateur. »

L'augmentation de 5 jours du congé paternité suit l'adaptation de la LPers entrée en vigueur en 2022.

Art. 26.1 : Versement du salaire en cas de maladie/accident

« Tout employé est couvert contre les risques de perte de gain découlant de la maladie et d'accident. Cette couverture consiste à garantir le versement d'une indemnité à hauteur du salaire net versé pendant une durée maximale de 730 jours, ceci pour autant que l'indemnité perte de gain soit versée à l'employeur. »

Il s'agit de clarifier que le salaire n'est dû par l'employeur que si l'assureur maladie ne conteste pas le versement des indemnités. En effet, l'employeur souscrit à ses obligations légales en assurant le salaire des employés, et il ne doit dès lors plus se substituer à l'assurance lors de contestations.

Art. 26.2 : Primes assurance indemnités journalières maladie

« Pour les risques découlant de la maladie, l'employé paie le 50% de la prime d'assurance correspondant à une couverture dès le 61^{ème} jour. »

Le principe légal de la répartition paritaire des primes d'assurance indemnités journalières est rétabli quel que soit le délai d'attente appliqué par l'institution.

Annexe 6, pt 1 : Week-end

« La durée générale du travail est de 42 heures par semaine, en principe réparties sur cinq jours.

Lorsque la fonction du collaborateur ou de la collaboratrice l'exige et que son cahier des charges le prévoit, le congé hebdomadaire peut être fixé sur d'autres jours de la semaine que le samedi et le dimanche, en principe consécutifs ; ce congé doit néanmoins comprendre le dimanche au moins une fois par mois.

L'horaire annuel de référence est le nombre annuel d'heures de travail du calendrier de l'Etat de Fribourg, auquel on retire 25 jours de vacances (210 heures). »

Une disposition précisant que le travail du week-end peut faire partie du cahier des charges de l'employé.e, mais que certains dimanches doivent être respectés.

Annexe 6, pt 6.4a : Réduction des vacances par année civile

« La durée des vacances est réduite si, au cours de l'année civile, le collaborateur ou la collaboratrice a été empêché.e de travailler durant plus de deux mois au total... »

C'est une clarification du mode de calcul par année civile de la réduction des vacances en cas d'absence. Sans précision ce serait en effet l'année de service qui devrait être utilisée, ce qui a de nombreux désavantages.

Annexe 6, pt 6.4a lit.f (nouveau) : Réduction des vacances en cas de congé non-payé

« f) Lorsque l'absence du travailleur résulte d'un congé non payé, il y a réduction des vacances dès le 1^{er} jour. »

Il s'agit de préciser le mode de calcul sans délai d'attente pour la réduction des vacances en cas de congé non-payé. Cela semble évident, mais permet ainsi d'éviter des incompréhensions.