

FLASH-INFO



Association fribourgeoise des institutions spécialisées

Protection juridique

Vous êtes interpellés pénalement pour un délit intentionnel non-avéré, par exemple pour mauvais traitement, pour harcèlement psychologique/sexuel ou mobbing ?

Seul le contrat cadre de protection juridique INFRI mis en place par le courtier en assurances Qualibroker répondra aux exigences de l'article 27 de votre CCT et vous accordera une couverture d'assurance dès le début de la procédure.

Aucun autre contrat de protection juridique sur le marché suisse ne vous accordera une telle prestation.

qualibroker

Pour tout renseignement complémentaire prenez contact avec le bureau Qualibroker, MM. Baechler Claude-Alain et Roulin Charly qui sont à votre entière disposition.

Ch. de la Redoute 9
1752 Villars-sur-Glâne

tél. 058 854 00 00

claude-alain.baechler@qualibroker.com

charly.roulin@qualibroker.com

Préretraite et préparation à la retraite dans les institutions

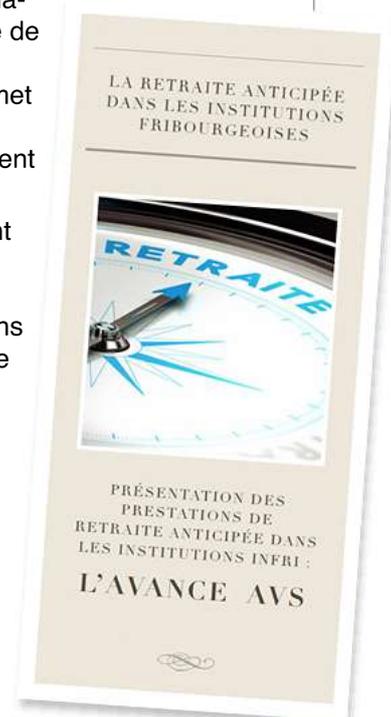
La commission CCT a décidé de mettre à disposition des institutions un flyer d'information sur l'avance AVS, de manière à pouvoir informer le personnel proche de l'âge de la retraite d'une manière simple et directe.

Il existe en effet peu de moyens d'information pour renseigner le personnel proche de l'âge de la retraite des possibilités existantes en matière de préretraite. INFRI met donc désormais un flyer d'information à disposition des institutions qui le souhaitent (sur simple demande).

La préparation à la retraite est également une thématique qui peut s'avérer complexe pour le personnel concerné. C'est pour cette raison que certaines institutions font régulièrement appel à Pro Senectute (ou d'autres organismes tels le Service social inter-entreprise) pour assumer cette information.

Pro Senectute organise régulièrement des séminaires de préparation à la retraite, et il est également possible d'organiser des informations au sein des entreprises en cas de grand groupe concerné.

www.fr.prosenectute.ch



Formation professionnelle

Le 7 mars 2019, le Conseil fédéral a décidé avec 92 voix contre 91 que le Conseil fédéral devrait avoir la possibilité légale de réduire la durée de la formation professionnelle des jeunes en situation de handicap. L'affaire est maintenant renvoyée au Conseil des États. INSOS s'efforce aujourd'hui de faire en sorte que le Conseil des États corrige cette décision dans son débat sur la LAI et préconise deux années de formation professionnelle. Car une année de formation est trop courte pour les jeunes en situation de handicap. Ce n'est qu'après une formation de deux ans qu'ils ont la possibilité de passer plus tard à une formation sanctionnée par un certificat et de s'établir dans le monde du travail.

Attribution des paliers à l'engagement : interprétation de la CCT

La commission arbitrale de la CCT INFRI-FOPIS a livré récemment une interprétation de la CCT sur le thème de l'attribution des paliers à l'engagement. En voici une synthèse qui clarifie certaines pratiques.

« La compétence de fixer le traitement du collaborateur ou de la collaboratrice appartient à la direction de l'institution concernée (art. 5.6 CCT INFRI/FOPIS). L'art. 5.8 CCT INFRI/FOPIS, intitulé « Attribution de paliers » fixe les règles à appliquer : années accomplies dans la profession, autres expériences professionnelles et obligations parentales. La Commission interprète cet article de la manière suivante :

Les paliers sont accordés selon l'expérience professionnelle et personnelle du candidat acquise dans l'exercice d'activités antérieures. Sont prises en compte les années accomplies dans la profession ou la fonction pour laquelle le collaborateur ou la collaboratrice est engagé(e) (art. 5.8 let. a CCT INFRI/FOPIS). Lorsque le candidat se situe **entre 2 paliers**, la limite est dans la règle fixée à 6 mois (p. ex. si un candidat peut se prévaloir d'une expérience dans la profession de 3 ans et 7 mois, 4 paliers lui seront en principe attribués).

L'expérience professionnelle acquise dans des domaines autres que l'activité prévue à un taux d'activité d'au moins 50% peut être prise en compte, lors de la fixation du nouveau traitement, par octroi d'un à trois paliers suivant le type et la durée de l'activité (art. 5.8 let. b CCT INFRI/FOPIS). Ainsi une pondération selon la nature de l'activité est envisageable. Il s'agira de déterminer la mesure dans laquelle les compétences professionnelles acquises par de telles activités antérieures peuvent être valorisées dans la nouvelle fonction exercée dans l'institution. Autrement dit, les compétences acquises doivent être nécessaires et utiles à la fonction pour pouvoir être valorisées sous forme de paliers. Pour leur appréciation, les directions des institutions s'inspireront des règles énoncées par le règlement du 14 mars 2016 relatif au personnel enseignant de la Direction de l'instruction publique, de la culture et du sport (RPens ; RSF 415.0.11 ; cf. art. 48 ss RPens). Une expérience professionnelle antérieure exercée à temps partiel ne sera pas nécessairement valorisée de la même manière qu'une activité à plein temps (p. ex. deux années d'activité professionnelle à 50% pourraient donner droit à un palier). Les stages ne sont pas comptabilisés.

L'expérience de vie peut exceptionnellement être prise en compte lors de l'attribution des paliers. Ainsi, les personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'acquitter de leurs obligations parentales (jusqu'aux 16 ans révolus de l'enfant le plus jeune), ou qui ont exercé une activité socioéducative, socio-culturelle ou humanitaire s'inscrivant dans le cadre d'institutions publiques ou reconnues d'intérêt public, pourraient obtenir un palier pour trois années complètes d'activité, mais au maximum trois paliers (art. 5.8 let. c CCT INFRI/FOPIS).

Les employés des institutions affiliées à l'INFRI ont, à l'instar du personnel de l'Etat de Fribourg, subi des **mesures d'économie en 2014** notamment (les employés de l'Etat de Fribourg n'avaient reçu de palier supplémentaire cette année-là et ne l'ont toujours pas récupéré depuis). Une direction d'institution peut ainsi, lorsque cela lui apparaît globalement justifié, afin de garantir une égalité de traitement entre ses employé(e)s, retirer un palier respectivement bloquer un palier (pour un employé qui débiterait son engagement au palier 0) à un candidat engagé depuis lors (cf. art. 48 al. 2 RPens). Cette mesure n'est pour l'heure pas limitée dans le temps ; elle ne saurait toutefois en aucun cas durer plus de 20 ans (en référence au nombre de paliers que comportent les classes de salaires).

Moyen de contrôle :

Après avoir fixé le traitement du candidat à la lumière des principes de base précédemment exposés, les directions des institutions affiliées à l'INFRI sont invitées à effectuer un **contrôle sous l'angle de l'égalité de traitement** suivant le modus operandi en **trois axes** suivant: on procède à une *simulation d'une carrière hypothétique* dans l'institution dans une ou plusieurs fonctions égales ou similaires en octroyant les augmentations annuelles et, le cas échéant, les promotions dans les classes de salaire dans lesquelles le candidat ou la candidate aurait pu évoluer jusqu'à la date de son engagement (premier axe) ; puis, on procède à une *analyse comparative avec les autres personnes* qui exercent la même fonction au sein de la CCT, dans la mesure des renseignements disponibles (deuxième axe) ; enfin, on fait *de même avec le per-*

sonnel de l'institution qui exerce la même fonction (troisième axe) (cpr réponse 2016-CE-198 du Conseil d'Etat à une question parlementaire p. 3 2ème par.).

La fixation du traitement d'un candidat à l'engagement n'est **pas une science exacte**, chaque carrière devant être évaluée pour elle-même. Une différence salariale entre des candidats pouvant se prévaloir de compétences équivalentes ou à tout le moins similaires doit toutefois se justifier objectivement. Il en va de même d'une fixation de traitement qui ne serait a priori pas conforme aux principes de base d'attribution des paliers précédemment exposés.

L'existence même de la CCT INFRI/FOPIS tout comme le renvoi réitéré à la réglementation du personnel de l'Etat de Fribourg démontrent la volonté de **garantir le plus possible une égalité de traitement des employés des institutions** affiliées à l'INFRI. Dans cet esprit, il importe que les règles qui précèdent soient appliquées de manière aussi uniformes que possible à l'ensemble des employés des institutions affiliées à l'INFRI. Dans la mesure où chaque direction d'institution est seule compétente pour fixer le revenu de ses employés (contrairement à l'Etat de Fribourg où un organe centralisé émet un préavis pour chaque nouvel engagement), un échange d'informations — respectant le droit sur la protection des données — sur les rémunérations des employé(e)s devrait être encouragé en sein de l'INFRI. »

Par ailleurs, les services de l'Etat souhaitent informer les directions qu'ils peuvent toujours être consultés pour les cas problématiques ou litigieux !

Plan d'action CDPH

Un plan d'action, 18 mois de travail sur le projet, plus de 80 personnes en situation de handicap et professionnels impliqués, 35 objectifs formulés ainsi que 145 mesures et recommandations définies: avec ce premier Plan d'action national CDPH, INSOS Suisse, CURAVIVA Suisse et VAHS Suisse apportent une contribution importante à la mise en œuvre de la CDPH au sein des associations et dans les institutions sociales. Un tel changement de paradigme ne peut être initié que tous ensemble. Dès lors, la Confédération, les cantons et les partenaires sociaux sont également sollicités.

La Suisse a ratifié la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées en 2014. Depuis, elle est dans l'obligation de mettre en œuvre cette convention. La CDPH est un jalon important sur la voie de l'égalité et de l'autodétermination des personnes en situation de handicap. Il existe cependant encore de multiples barrières qui font obstacle à leur participation.

Un grand projet ambitieux et représentatif

Le Plan d'action CDPH est le premier plan national pour la mise en œuvre de la CDPH. Les trois associations INSOS Suisse, CURAVIVA Suisse et VAHS Suisse donnent l'exemple et des impulsions pour la mise en œuvre de la convention dans leur branche. «Nous reconnaissons l'urgence et la nécessité d'appréhender notre propre travail avec un regard critique et de poursuivre le développement de nos prestations dans l'esprit de la CDPH», a insisté Marianne Streiff, conseillère nationale et présidente d'INSOS, lors de la conférence de presse.

Le Plan d'action CDPH est un mégaprojet ambitieux, qui bénéficie d'une large assise: durant 18 mois, plus de 80 personnes en situation de handicap et professionnels des associations et institutions ont collaboré. Le plan d'action montre la direction dans laquelle les associations et les institutions entendent se développer. Au total, 35 objectifs ont été formulés, qui portent sur des thèmes tels que le travail, l'habitat ou la formation du personnel qualifié, et qui renvoient aux différents articles de la CDPH.

De ces objectifs, les associations ont dégagé pour elles-mêmes 145 mesures et des recommandations à l'intention des institutions.

Priorité à la participation et à l'implication des personnes handicapées



Infos - NEWS

Assemblée générale 2019

Cette année, l'assemblée générale d'INFRI aura lieu

mardi 25 juin 2019
à 17:30 heures
à HorizonSud, Marsens

Merci de bien vouloir réserver cette date. La documentation parviendra aux institutions selon le délai statutaire d'un mois.

Nouveau site web INFRI

Le site web d'INFRI a été mis à jour en ce début d'année 2019, pour devenir plus flexible et performant.

Si le contenu n'a pas fait l'objet d'une révision fondamentale, le langage de programmation du site et la forme ont été adaptés pour permettre des modifications plus efficaces.

Ainsi les mises à jour peuvent désormais se faire plus rapidement et facilement, ce qui nous permet de le rafraîchir régulièrement.

www.infri.ch

Nouveau site web ORTRA santé-social

Les changements importants qui surviennent régulièrement dans le domaine de la formation professionnelle et sur le fonctionnement de l'ORTRA Santé-social Fribourg ont conduit cette organisation à revoir complètement son site web.

L'accès à l'information est désormais facilité pour l'utilisateur, ainsi que la connexion à l'outil de gestion pour les formateurs OdAOrg.

www.ortrafr.ch

Avec leur Plan d'action CDPH, les associations poursuivent divers objectifs. Et principalement:

- Le développement, en collaboration avec les personnes en situation de handicap, d'un choix de prestations diversifiées et perméables
- La liberté de choix – c'est-à-dire la liberté de pouvoir, autant que possible, choisir soi-même dans quoi et où travailler et comment et où vivre
- La collaboration, l'implication et l'autodétermination des personnes en situation de handicap dans les institutions sociales. La participation pleine et effective des personnes en situation de handicap à la société

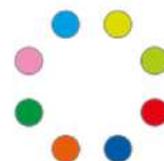
Avec le Plan d'action CDPH, les associations ont franchi un premier pas important. Le travail de mise en œuvre commence véritablement maintenant. Mais un tel changement de paradigme ne se fait pas du jour au lendemain. Et il ne se fera que si les prestataires de services ne sont pas les seuls à avancer, et que tous les autres acteurs prennent aussi leurs responsabilités.

Site du Plan d'action CDPH sur :

www.plandaction-cdph.ch

Evaluation du niveau de stress et de bien-être au travail

Les ligues de santé du canton de Fribourg ont mis sur pied une enquête sur le stress au travail, dont toutes les entreprises - et institutions - peuvent bénéficier.



santé
en entreprise
Gesundheit
im Betrieb

Le mandat des Ligues de santé couvre des domaines très larges, et touche en particulier au domaine de la santé en entreprise. Dans ce cadre, elles ont mis sur pied une « Evaluation du niveau de stress et de bien-être au travail ».

Fruit d'une collaboration avec la HETS-FR, cette enquête se base sur un questionnaire anonyme rempli par les employé-e-s pour évaluer leur niveau de stress (25 minutes). Un rapport circonstancié est ensuite remis à l'entreprise, avec des indices concernant le niveau de stress du personnel et diverses propositions d'amélioration de la gestion de la santé au travail.

C'est une offre commerciale dont le prix dépend de la taille de l'entreprise, à laquelle toute entreprise - donc institution également - peut faire appel. L'AFIPA a réalisé un projet-pilote de ce type impliquant l'ensemble des EMS. INFRI va évaluer si une offre similaire pourrait être proposée aux institutions et à quelles conditions.

Informations sous : www.liguessante-fr.ch