

FLASH-INFO

Association fribourgeoise des institutions spécialisées

Membre collectif de
ARTISET
Fédération des prestataires de services
pour personnes ayant besoin de soutien
CURAVIVA IBS • S • M YOUVITA

Adaptations de la CCT 2024

Une nouvelle édition de la CCT entre en vigueur en janvier 2024. Les modifications apportées à la CCT sont les suivantes :

Art. 7a - Années de service : Désormais, la prise en compte des années de service pour le calcul de la gratification d'ancienneté s'applique selon les règles strictes de l'Etat : seules sont reconnues les institutions directement subventionnées par le canton.

Art. 20.2a 8 - Congé payé de courte durée pour enfant malade : reprise du texte selon la législation fédérale, soit « 3 jours par cas » (sans maximum annuel). Cela a été jugé équivalent à la LPers par le SPO.

Annexe 2b - Classification des éducateurs-trices CFC : séparation temporelle avant 2023 (en classe 9/12) et après 2023 (en classe 9) pour les éducateurs-trices qui ont un CFC autre qu'ASE. Cette modification a été introduite pour préciser que la classe 9/12 était une réalité historique depuis des dizaines d'années et qu'il était prévu dans les discussions avec l'Etat que sa suppression ne serait appliquée que pour les nouveaux engagements.

Annexes 8 et 13 - Commission arbitrale : diverses modifications (langue de la procédure, références légales, honoraires, adresses).

Art. 4.2b : Correction de terminologie pour le personnel « pédagogique » (qui était appelé auparavant personnel « psycho-pédagogique »).

Annexe 1 : Adaptation de la liste des institutions.

La CCT 2024 est disponible en pdf et en commande sur le site www.infri.ch

Cybersécurité et médecine du travail : deux grands projets pour 2024 !

Le Conseil d'Etat a mandaté INFRI pour réaliser des actions de prévention pour ces deux domaines. Quel engagement cela représentera-t-il pour les institutions concernées ?

Ces deux projets visent à faire un état de situation dans les institutions, de leur fournir des recommandations utiles et des moyens pour s'adapter. Le but est également de mettre en évidence leurs besoins (p.ex. en personnel spécialisé) pour répondre de manière adéquate à leurs obligations légales, afin de pouvoir argumenter vis-à-vis de l'Etat.

Cybersécurité

Ce projet recouvre l'ensemble des institutions subventionnées par le SPS et le SESAM. Il comprend deux axes de travail :

- Une **analyse du niveau de cybersécurité** des institutions, par le biais d'audits d'infrastructure. Cette démarche se conclura par des reportings individuels par institution, ainsi que la rédaction d'un Guide de bonnes pratiques.
- Une **sensibilisation du personnel** aux risques liés à l'utilisation d'internet (mots de passe, messageries, navigation, risque de la mobilité, réseaux sociaux), par le biais d'une campagne de phishing et l'organisation d'une dizaine de formations pour l'ensemble du personnel des institutions.

Pour toutes les institutions subventionnées par le SPS et le SESAM, cela impliquera quelques tâches :

- remplir un questionnaire, communiquer les informations utiles (p.ex. adresses email) et accorder les autorisations nécessaires à l'audit, puis consacrer du temps pour l'audit lui-même ;
- motiver son personnel à participer massivement aux actions de sensibilisation.

L'entreprise spécialisée ImmuniT a été mandatée pour réaliser les différents éléments du projet. Les audits et les formations du personnel vont se déployer sur l'ensemble de l'année 2024.



Droit du travail

Voici deux sujets pour lesquels des informations nouvelles sont intéressantes pour les institutions spécialisées fribourgeoises.

Salaire afférent aux vacances

Des jurisprudences de 2018 ont précisé le cadre légal permettant le paiement du salaire afférent aux vacances avec le salaire horaire, ce qui a pour effet qu'aucun salaire n'est concrètement versé lorsque les vacances sont prises (salaire vacances comprises).

Désormais, il faut bien prendre en compte que ce mode de paiement n'est autorisé que pour les personnes qui effectuent un temps de travail irrégulier chaque mois (dès 10 à 25% de différence). La condition complémentaire est que cette pratique soit mentionnée clairement dans le contrat de travail et sur chaque fiche de salaire.

Dès le moment où une personne réalise un temps de travail identique chaque mois, ou avec des variations de moins de 10 à 25%, l'employeur est contraint de payer les vacances lorsqu'elles sont prises. Pour ces cas, il est dès lors recommandé de constituer une réserve de salaire pour garantir le versement pendant les vacances.

Allocations de l'employeur pour les apprenti-e-s

Il y a quelques années, le SPO a clarifié la pratique en matière de versement des allocations de l'employeur pour enfants.

Pour les adultes, les règles ont toujours été claires. Par contre, jusqu'à récemment les apprenti-e-s et stagiaires ne pouvaient pas la recevoir, en vertu du fait qu'ils n'étaient pas soumis à la LPers.

Cette pratique est encore valable pour les stagiaires qui ne peuvent en bénéficier, mais par contre les apprenti-e-s ont le droit de recevoir ces allocations.

Cela a un impact sur nos institutions, dans la mesure où les apprenti-e-s y sont fréquemment des adultes qui effectuent une formation tardive ou une seconde formation.

Médecine du travail

Pour ce projet qui concerne les institutions subventionnées par le SPS, l'attention est portée aux deux thématiques les plus sensibles qui concernent leur personnel : le travail de nuit et la protection des femmes enceintes.

Un échantillon d'institutions représentatif pour ces questions sera analysé par un médecin du travail et un Cahier de recommandations sera élaboré et présenté aux institutions. Ce projet se déroulera pendant une partie de l'année 2024.

Le Dr Combebias, médecin du travail reconnu, a reçu de la part d'INFRI le mandat de procéder à ces analyses et de rédiger les recommandations. Il se chargea également de sensibiliser les institutions aux obligations qui leur incombent.

Par la suite, dans la mesure des moyens financiers à disposition, des interventions du médecin du travail seront organisées pour des consultations en lien avec le travail de nuit et des analyses de postes pour les femmes enceintes, sur demande des institutions.

Simplification de la procédure d'admission pour les étudiant-e-s en emploi HES Travail social

Depuis l'année 2021, la volonté de soutenir le cursus en emploi (EE) a abouti à une modification de la procédure d'admission dans le but de faciliter l'accès à la formation de ces étudiant-e-s.

Cela concerne plus particulièrement **les personnes en procédure d'admission qui présentent un contrat de travail à un taux minimal de 50%**, de durée indéterminée ou déterminée couvrant les 4 ans de la durée de la formation, ainsi que le document Accord de l'employeur dans les délais suivants :

- Jusqu'au 31 janvier de l'année d'entrée en formation envisagée : exemption de la procédure de régulation et admission dans l'école de leur choix (sous réserve de la validation des autres conditions d'admission, comme la validation de l'expérience professionnelle de qualité, l'obtention du titre, etc.).
- Jusqu'au 15 mai de l'année d'entrée en formation : admission indépendamment du résultat obtenu aux tests de régulation (sous réserve de la validation des autres conditions d'admission).

Très concrètement, cela signifie que les candidat-es à la formation en emploi qui, dans ces délais, répondent tant aux conditions usuelles d'admission qu'aux éléments contractuels présentés ci-dessus pourront débuter leur formation à la prochaine rentrée académique.

Des annonces plus tardives sont toujours possibles, mais l'entrée en formation dépendra alors des résultats aux tests de régulation qui font ainsi foi.

