

Secteur social

MOBILISATION AUX BUISSONNETS !

Restructuration jugée inadéquate

Mercredi 15 décembre à midi, 80 salarié.e.s se sont rassemblé.e.s et ont tenu une action devant l'entrée de la Fondation des Buissonnets. En cause, le refus de la restructuration de la Fondation en cours, et de la création et publication du poste de Secrétaire général.e qui la piloterait.

Alors que les cinq institutions qui composent les Buissonnets sont aujourd'hui autonomes et proches du terrain dans leur fonctionnement, ce ne serait plus le cas dans un système qui deviendrait fortement hiérarchisé. Le personnel s'oppose au fait que la représentation des cinq institutions, aux réalités diversifiées, auprès du Conseil de Fondation et de l'Etat de Fribourg, ne soit laissée qu'aux mains de ce/cette Secrétaire Général.e.

275 paires de chaussures...

Lors de l'action du 15 décembre, le personnel a mobilisé 275 paires de chaussures, pour représenter les 275 signataires de la pétition, soit 60% du personnel, remise à la mi-octobre contre cette restructuration et à laquelle la Fondation n'a toujours pas donné de réponse, après plus de 8 semaines d'attente !

L'attitude du Conseil de fondation, présidé par Ursula Schneider-Schüttel, qui fait la sourde oreille aux revendications du personnel, est perçue comme une forme de mépris. Les revendications portées par la pétition restent d'actualité : suspension du

processus d'engagement du/de la Secrétaire Général.e tant que le personnel n'est pas entendu sur la réforme, que des garanties sur le fonctionnement autonome des institutions ne seront pas données et que le rôle des organes, ainsi que le cahier des charges de ce nouveau poste, ne sont pas clarifiés. Le personnel demande également de la transparence et un réel droit à l'information.

Droit à la consultation

Par la mobilisation du 15 décembre, le personnel exige désormais d'être entendu, conformément aux dispositions de la Convention collective de travail (CCT) INFRI-FOPIS. L'article 33.5 de la CCT prévoit que « *Le personnel est informé sur toutes les décisions qui le concernent et sur les enjeux rencontrés par l'institution. Il est consulté sur les sujets et projets importants. Les projets ayant un impact sur les conditions de travail seront mis en œuvre dans un esprit de participation des parties concernées* ».

Actuellement, on est très loin des dispositions prévues par cet article, concernant le droit à la consultation et à la participation... Le personnel des Buissonnets refuse catégoriquement que des décisions qui auront un impact sur les conditions de travail et l'organisation de la Fondation ne soient prises sans lui, sans son expérience et sa connaissance du terrain.

Toute l'équipe du SSP – région Fribourg, le Comité de région et le Secrétariat, tiennent à vous souhaiter, à vous et vos familles, d'excellentes fêtes de fin d'année et une belle année 2022. La pandémie nous met toutes et tous à rude épreuve ; malgré les difficultés évidentes, le SSP met tout en œuvre pour continuer à défendre, au mieux, les conditions de travail et de salaires du personnel de l'Etat de Fribourg, du secteur subventionné et des institutions privées. Que ce soit en présentiel ou en visioconférence, nos instances et les groupes syndicaux se voient régulièrement, et continuent à se mobiliser, en témoigne le mouvement exemplaire aux Buissonnets !



Sozialer Sektor

MOBILISATION IN LES BUISSONNETS!

Umstrukturierung als unzureichend erachtet

Am Mittwoch mittags, den 15. Dezember, versammelten sich rund 80 Arbeitnehmer-inne-n und hielten eine Aktion vor dem Eingang der Stiftung Les Buissonnets ab. Grund dafür war die Ablehnung der Umstrukturierung der Stiftung und der Schaffung und Ausschreibung der Stelle eines/-er Generalsekretärs/-ärin, der/die diese leiten soll.

Die fünf Institutionen, aus denen sich Les Buissonnets zusammensetzt, sind heute in ihrer Arbeitsweise autonom und praxisnah, was in einem hierarchischen System nicht mehr der Fall wäre. Das Personal wehrt sich dagegen, dass die Vertretung der fünf Institutionen mit ihren unterschiedlichen Realitäten gegenüber dem Stiftungsrat und dem Staat Freiburg nur in den Händen dieses/-er Generalsekretärs/-ärin liegen würde.

275 Paar Schuhe...

Bei der Aktion am 15. Dezember mobilisierte das Personal auch 275 Paar Schuhe, um die 275 Unterzeichner der Petition (60% des Personals) zu repräsentieren, die Mitte Oktober gegen diese Umstrukturierung eingereicht worden war und auf die die Stiftung nach mehr als acht Wochen noch immer keine Antwort gegeben hat.

Die Ignoranz, die der Stiftungsrat unter dem Vorsitz von Ursula

Schneider-Schüttel gegenüber den Forderungen des Personals an den Tag legt, wird als eine Form der Missachtung wahrgenommen. Die in der Petition erhobenen Forderungen sind nach wie vor aktuell: Aussetzung des Einstellungsverfahrens für den/die Generalsekretär/-in, solange das Personal nicht zur Reform angehört wird, keine Garantien für das autonome Funktionieren der Institutionen vergeben werden und die Rolle der Organe sowie das Pflichtenheft für diese neue Stelle nicht geklärt sind. Er fordert außerdem Transparenz und ein echtes Recht auf Information.

Recht auf Konsultation

Durch die Mobilisierung am 15. Dezember verlangt das Personal nun, dass es gemäß den Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) INFRI-FOPIS angehört wird. Artikel 33.5 des GAV besagt: " *Das Personal wird über alle Entscheidungen, die es betreffen informiert und über wichtige Fragen konsultiert. Es wird über wichtige Angelegenheiten und Projekte konsultiert. Projekte mit Einfluss auf die Arbeitsbedingungen werden in partnerschaftlichem Sinne von den betroffenen Parteien umgesetzt.* "

Das Personal der Buissonnets lehnt es kategorisch ab, dass Entscheidungen, die sich auf die Arbeitsbedingungen und die Organisation der Stiftung auswirken werden, ohne sie, ohne ihre Erfahrung und ihre Kenntnisse vor Ort getroffen werden.

Révision de la Loi sur le personnel de l'Etat de Fribourg (LPers)

Quels changements au 1er janvier 2022 ?

En juin 2021, le Grand Conseil a revu un certain nombre de dispositions dans la Loi sur le personnel de l'Etat de Fribourg (LPers). Voici les modifications les plus importantes qui entreront en vigueur dès le 1er janvier 2022 :

Période probatoire (art. 31 LPers)

Actuellement d'une année, la période probatoire sera, de manière cohérente, réduite à 6 mois.

Procédure de résiliation des rapports de travail

(art. 39 LPers)

Contre l'avis des organisations du personnel, la procédure de résiliation des rapports de travail sera facilitée. Toutefois, l'employeur restera dans l'obligation de communiquer, avant l'ouverture de la procédure de licenciement, une lettre d'avertissement, qui pourra faire l'objet d'une demande de réexamen.

Congé adoption (art. 114 LPers)

En cas d'adoption d'un enfant mineur-e, l'employé-e concerné-e a droit à un congé payé de 12 semaines (déjà le cas). Nouveauté : si les deux parents adoptifs travaillent à l'Etat, le ou la partenaire de l'employé-e a droit

à un congé payé de quinze jours ouvrables.

Congé paternité (art. 114a LPers)

La naissance d'un enfant donne droit à un congé de paternité de 15 jours ouvrables (auparavant : 5 jours).

Congé pour enfants malades et alia

(art. 67, lettre h RPers)

En cas de maladie ou accident d'un enfant de l'employé-e, le congé va jusqu'à 5 jours par an et par enfant (auparavant : 5 jours par an en tout). Pour la prise en charge d'un membre de la famille atteint dans sa santé, le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge, mais ne dépassera pas 3 jours par cas et 10 jours par an (auparavant : 3 jours par an).

Congé pour proches aidants et enfants gravement malades (art. 67a RPers)

Si l'employé-e a droit à une allocation de prise en charge parce que son enfant est gravement atteint dans sa santé, il/elle a droit à un congé payé de quatorze semaines au plus.

Enseignement au secondaire II

INDEMNISATION POUR L'UTILISATION DES OUTILS INFORMATIQUES

Durant la période d'enseignement à distance, le SSP - Enseignement avait demandé à la DICS de verser une indemnité aux enseignant.e.s pour l'utilisation de leurs outils privés, notamment leur ordinateur. Fin janvier 2021, la DICS annonçait que le Conseil d'Etat avait décidé d'octroyer, dès l'année 2021, une telle indemnité aux enseignant.e.s du secondaire supérieur, de 250.- par année pour un taux d'activité d'au moins 50%, et de 200.- dès 25%. En parallèle, les ordinateurs installés dans les établissements seront petit à petit supprimés.

Des économies sur les dos des enseignant.e.s ?

Le SSP se réjouit que la DICS entre en matière sur cette indemnité. Toutefois, force est de constater que, derrière cette indemnité, se cache une mesure d'économie. En effet, les ordinateurs professionnels ne seront pas remplacés, ce qui forcera les enseignant.e.s à s'acheter leur propre matériel informatique : ordinateurs et périphériques. Si la plupart des enseignant.e.s ont déjà un ordinateur privé à la maison, celui-ci est bien souvent dévolu à l'usage privé, ce qui rend une utilisation professionnelle difficile. La majorité des enseignant.e.s n'aura donc pas d'autre choix que d'investir, de sa propre poche, dans un ordinateur portable professionnel.

L'indemnité décidée par le Conseil d'Etat ne suffira pas à couvrir l'ensemble des frais. Cela signifie également que c'est à l'enseignant.e d'avancer le montant total du coût de l'ordinateur.

L'Etat doit fournir le matériel professionnel !

L'Ordonnance sur le travail mobile à l'Etat de Fribourg prévoit que l'employé.e utilise le PC portable professionnel fourni par l'employeur. Cette disposition doit également s'appliquer aux enseignant.e.s.

Le droit privé (Code des Obligations, art. 327) est également clair à ce sujet. L'employeur fournit au/à la salarié.e les instruments de travail et les matériaux dont celui-ci/celle-ci a besoin. Une indemnité reste possible en cas d'entente avec l'employeur. Or, dans le cas présent, il n'y a pas – pour l'instant – d'entente, mais bien une obligation pour l'enseignant.e d'acheter son propre ordinateur. Pour le SSP - Enseignement, c'est à l'Etat de financer intégralement un ordinateur professionnel, ou de trouver un mode de financement qui convienne aux enseignant.e-s ! Nous rediscuterons de cette question avec la nouvelle Conseillère d'Etat en charge de la DCI, Mme Sylvie Bonvin-Sansonns.

Revision des Gesetzes über das Staatspersonal Freiburg (StPG) Welche Änderungen am 1. Januar 2022?

Im Juni 2021 hat der Grosse Rat beschlossen, eine Reihe von Bestimmungen im Gesetz über das Staatspersonal Freiburg (StPG) zu überarbeiten. Hier die wichtigsten Änderungen, die ab dem 1. Januar 2022 in Kraft treten werden:

Probezeit (Art. 31 StPG)

Die Probezeit beträgt derzeit ein Jahr und wird konsequenterweise auf sechs Monate verkürzt.

Verfahren zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Art. 39 StPG).

Entgegen der Meinung der Personalorganisationen wird das Verfahren zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses erleichtert. Der Arbeitgeber wird jedoch weiterhin verpflichtet sein, vor der Einleitung des Kündigungsverfahrens ein Warnschreiben zu übermitteln, das Gegenstand eines Antrags auf Überprüfung sein kann.

Adoptionsurlaub (Art. 114 StPG)

Bei der Adoption eines minderjährigen Kindes hat der/die betroffene Arbeitnehmer/-in Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von 12 Wochen (dies war bereits vorher der Fall). Neu: Wenn beide Adoptiveltern beim Staat arbei-

ten, hat der Partner oder die Partnerin des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von 15 Arbeitstagen.

Vaterschaftsurlaub (Art. 114a StPG)

Bei der Geburt eines Kindes besteht Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub von 15 Arbeitstagen (vorher: 5 Tage).

Urlaub für kranke Kinder und Alia (Art. 67 StPR).

Bei Krankheit oder Unfall eines Kindes des/der Arbeitnehmers/-in beträgt der Urlaub bis zu 5 Tage pro Jahr und Kind (vorher: insgesamt 5 Tage pro Jahr). Für die Pflege eines gesundheitlich beeinträchtigten Familienmitglieds ist der Urlaub auf die für die Pflege erforderliche Zeit begrenzt, beträgt aber höchstens 3 Tage pro Fall und insgesamt 10 Tage pro Jahr (vorher: 3 Tage pro Jahr).

Betreuungsurlaub (Art. 67a StPR).

Hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf eine Betreuungsschädigung, weil sein/ihr Kind gesundheitlich schwer geschädigt ist, hat er/sie Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von bis zu 14 Wochen.

Commune de Marly

LE PERSONNEL DE L'ANIMATION JETTE L'ÉPONGE

Face aux difficultés rencontrées par le personnel de l'animation socio-culturelle de la commune de Marly, le SSP a accompagné les animateurs/trices pour des rencontres avec les autorités communales. Lors de ces séances, l'équipe a pu faire part des dysfonctionnements qu'elle a constatés. Or, le Conseil communal n'en a pas tenu compte: il rejette tout dysfonctionnement.

Surdité et opacité au Conseil communal

Cette façon de réagir pose question. En particulier, le Conseil communal n'a pas jugé utile de prendre en compte les preuves fournies concernant les dysfonctionnements relevés par les animateurs/trices. Il a également estimé que les griefs soulevés par l'équipe d'animation se limitaient à des ressentis, alors que les faits précis ont été présentés. Cette attitude dénote une volonté d'occulter des dysfonctionnements réels.

Propos agressifs

Si le Conseil communal a reconnu qu'un ton péremptoire avait parfois été utilisé par la Conseillère communale responsable de l'animation socio-culturelle, il a estimé qu'à aucun moment des propos jugés malhonnêtes ou déplacés n'ont été prononcés. C'est faux : l'équipe a fait part de divers exemples faisant mention de propos agressifs ou dénigrants.

Le Conseil communal n'a pas pris position sur les éléments factuels que l'équipe a transmis. Au final, nous ne savons donc pas comment le Conseil communal explique des éléments pourtant clairement dysfonctionnels qui lui ont été transmis. Face à cette attitude, l'ensemble de l'équipe a décidé de jeter l'éponge. L'animation socioculturelle de Marly, reconnue pour la qualité de son travail, perd aujourd'hui trois excellent.e.s animateurs/trices.

**Révision de la Loi sur la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat de Fribourg
Quels changements principaux ?**

Le 1er janvier 2022 entrera en vigueur une nouvelle Loi sur le Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat de Fribourg. Cette révision majeure aura pour conséquence un changement complet dans les prestations de retraite et les cotisations versées. Voici les principales nouveautés :

Primauté des cotisations

La CPPEF sera en primauté des cotisations au lieu de la primauté des prestations. Dorénavant, le montant de la rente dépendra de plusieurs facteurs aléatoires (cotisations payées, rendements des capitaux, taux de conversion), ce qui signifie qu'il n'est plus garanti, contrairement à ce qui était le cas dans le système de la primauté des prestations.

Elévation de l'âge de retraite

Actuellement, l'âge de retraite qui donne droit à une rente « normale » (i.e. sans diminution du taux de rente) est de 62 ans. Et même de 60 ans puisque, dans le système actuel, on touche dès 60 ans le taux de rente de référence prévu à l'âge de 62 ans. Avec la révision de la CPPEF, l'âge de référence sera fixé à 64 ans. En cas de retraite anticipée, le taux de conversion sera diminué proportionnellement, d'environ 6% par année d'anticipation. Prendre sa retraite à 60 ans deviendra quasiment mission impossible.

... et les cotisations ?

La révision de la CPPEF se traduira par une forte élévation du taux de cotisation pour une partie des salarié-e-s : +2,26% pour les salarié-e-s âgé-e-s de 45 ans et plus ; +2,36% pour les salarié-e-s âgé-e-s de 55 ans et plus. Le salaire net diminuera de (presque) autant.

Quel «plan» choisir?

Il est proposé au personnel de verser une cotisation supplémentaire de 1% (« Plan Plus »), respectivement 3% (« Plan Maxi »). Cela en vaut-il la peine ? Nous vous conseillons tout d'abord de consulter le « calculateur de rentes », pour connaître l'impact de cette cotisation sur votre rente. Nous avons pu constater que même une cotisation supplémentaire de 3% ne permet qu'une augmentation relativement faible de la rente mensuelle, alors que la retenue salariale est conséquente. Cela est dû au fait que cette rente supplémentaire est versée uniquement par l'employé.e, sans participation de l'employeur. Par ailleurs, il faut rappeler que ces projections ne sont qu'indicatives, et dépendent des rendements futurs de la CPPEF. De manière générale, le SSP estime que cette cotisation supplémentaire est peu intéressante.

Unterricht in S2

ENTSCHÄDIGUNG FÜR DIE NUTZUNG VON COMPUTER- WERKZEUGEN

Während der Zeit des Fernunterrichts hatte der VPOD - Bildungsgruppe bei der EKSD beantragt, dass den Lehrpersonen eine Entschädigung für die Nutzung ihrer privaten Hilfsmittel, insbesondere ihres Computers, gezahlt wird. Ende Januar 2021 teilte die EKSD mit, dass der Staatsrat beschlossen habe, ab dem Jahr 2021 eine solche Entschädigung für Lehrkräfte der Sekundarstufe II zu gewähren. Die Höhe dieser Zulage beträgt 250 Franken pro Jahr bei einem Beschäftigungsgrad von mindestens 50 Prozent, und 200 Franken ab einem Beschäftigungsgrad von 25 Prozent. Gleichzeitig werden die in den Schulen installierten Computer nach und nach abgeschafft.

Einsparungen auf dem Rücken der Lehrkräfte

Der VPOD - Bildungsgruppe ist grundsätzlich erfreut, dass die EKSD auf diese Entschädigung eingetreten ist. Allerdings muss man feststellen, dass diese Entschädigung in Wirklichkeit eine versteckte Sparmassnahme ist. Die Computer werden nicht ersetzt, so dass die Lehrer gezwungen sind, sich einen eigenen Computer und die notwendigen Peripheriegeräte zu kaufen. Die meisten haben zwar bereits einen privaten Computer zu Hause, doch wird dieser häufig privat genutzt, was eine berufliche Nutzung erschwert. Die meisten Lehrern/-innen werden daher keine andere Wahl haben, als in einen Laptop zu investieren, den sie in die Schule mitbringen können, um ihn im Unterricht zu verwenden.

Diese Entschädigung wird nicht ausreichen, um alle Kosten zu decken. Sie bedeutet auch, dass die Lehrkraft den gesamten Betrag der Kosten für den Computer vorstrecken muss.

Der Staat muss den Computer zur Verfügung stellen

Die Verordnung über mobile Arbeit sieht vor, dass die Arbeitnehmern/-innen den vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten tragbaren Berufs-PC benutzt. Diese Bestimmung muss analog auch für Lehrern/-innen gelten und der Arbeitgeber muss ihnen einen professionellen Computer zur Verfügung stellen.

Auch das Privatrecht (Obligationenrecht, Art. 327) ist diesbezüglich eindeutig. Der Arbeitgeber stellt dem/der Arbeitnehmer-in die Arbeitsinstrumente und Materialien zur Verfügung, die dieser benötigt. Eine Entschädigung bleibt möglich, wenn dies mit dem Arbeitgeber vereinbart wird. Im vorliegenden Fall gibt es jedoch keine Absprache, sondern die Lehrkraft ist verpflichtet, ihren eigenen Computer zu kaufen. Für die VPOD - Bildungsgruppe ist es daher klar, dass der Staat einen professionellen Computer vollständig finanzieren muss, oder einen Finanzierungsmodus zu finden, der den Lehrern/-innen entgegenkommt!

Revision des Gesetzes über die Pensionskasse des Staatspersonals Freiburg

Welche sind die wichtigsten Änderungen?

Am 1. Januar 2022 wird ein neues Gesetz über die Pensionskasse des Staatspersonals Freiburg (PKSPF) in Kraft treten. Diese grosse Revision wird eine komplette Änderung der Rentenleistungen und der eingezahlten Beiträge zur Folge haben. Hier die wichtigsten Neuerungen:

Beitragsprimat

Von nun an wird die PKSPF im Beitragsprimat statt im Leistungsprimat sein. Was ändert sich dadurch? Künftig hängt die Rente von mehreren zufälligen Faktoren ab (gezahlte Beiträge, Kapitalerträge, Umwandlungssatz), was bedeutet, dass sie nicht mehr garantiert ist, was im Leistungsprimat der Fall war.

Erhöhung des Endalters für die Rente

Derzeit liegt das Rentenalter, das den Anspruch auf eine "normale" Rente (d. h. ohne Senkung des Rentensatzes) begründet, bei 62 Jahren. Und sogar 60 Jahre, da man im aktuellen System bereits mit 60 Jahren den Referenzrentensatz erhält, der für das Alter von 62 Jahren vorgesehen ist. In der Revision der PKSPF wird das Referenzalter auf 64 Jahre festgelegt. Bei einer vorzeitigen Pensionierung wird der Umwandlungssatz proportional gesenkt, um etwa 6 % pro Jahr der vorzeitigen Pensionierung. Mit 60 Jahren in Rente zu gehen, wird fast unmöglich werden.

... und die Beiträge?

Die Revision der PKSPF wird auch zu einer starken Erhöhung des Beitrages für einen Teil der Arbeitnehmern/-innen führen: +2,26% für Arbeitnehmern/-innen ab 45 Jahren; +2,36% für Arbeitnehmer/-innen ab 55 Jahren. Der Nettolohn wird um (fast) den gleichen Betrag sinken.

Welchen "Plan" wählen?

Den Mitarbeitern wird vorgeschlagen, einen zusätzlichen Beitrag von 1 % ("Plus-Plan") bzw. 3 % ("Maxi-Plan") zu entrichten. Lohnt sich das? Als Erstes sollten Sie sich den «Rentenrechner» ansehen, um zu sehen, wie sich dieser Beitrag auf Ihre Rente auswirkt. Wir haben festgestellt, dass selbst ein zusätzlicher Beitrag von 3 % nur eine relativ geringe Erhöhung der monatlichen Rente bewirkt, während der Lohnabzug beträchtlich ist. Dies liegt daran, dass diese zusätzliche Rente allein von der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer gezahlt wird, ohne Beteiligung des Arbeitgebers. Darüber hinaus ist zu bedenken, dass diese Projektionen nur Richtwerte sind und von den zukünftigen Renditen der PKSPF abhängen: Das Endergebnis bei der Rente könnte also durchaus niedriger ausfallen. Insgesamt ist der VPOD der Ansicht, dass dieser Zusatzbeitrag wenig attraktiv ist.

<<Appel/Titre>>
<<Prénom>> <<Nom>>
<<Zusatz1>>
<<Zusatz2>>
<<Rue>><<Zusatz3>>
<<Pays>> - <<NPA>> <<Lieu>>

JAB CH - 1701 Fribourg



Décembre 2021, numéro 57

EMS : des résultats obtenus aux Bonnesfontaines

Le personnel de l'EMS des Bonnesfontaines a mandaté le SSP afin d'intervenir pour y améliorer les conditions de travail. Ses demandes : l'instauration d'une timbreuse pour enregistrer le temps de travail, nécessaire pour avoir un meilleur suivi des heures effectuées et du solde horaire ; le remplacement effectif du personnel absent sur longue durée ; des garanties sur les droits syndicaux. Afin d'obtenir une réponse satisfaisante, le SSP a dû interpeller le Président du Conseil des Bonnesfontaines, Thierry Steiert. La mobilisation a payé puisque toutes les demandes ont été accordées au personnel !

Non à AVS21 et en route vers la grève féministe 2023 !

Le Congrès des femmes de l'Union syndicale suisse, auquel une délégation du SSP Fribourg a participé, s'est tenu à Berne du 12 au 13 novembre dernier. La décision prin-

cipale de ce congrès a été de voter le principe d'une nouvelle grève féministe massive sur les lieux de travail le 14 juin 2023 !

La Grève féministe, qui a mobilisé plus de 500'000 personnes en 2019, a créé un renouveau de mobilisation des femmes. Mais de nombreux combats restent à mener pour défendre les professions les plus précaires et les moins valorisées. Une nouvelle mobilisation est donc nécessaire. Nous encourageons le personnel à contacter dès aujourd'hui le SSP pour commencer à préparer la mobilisation. Organisons des assemblées sur les lieux de travail, des cahiers de revendications pour être prêtes le 14 juin 2023 à nous mobiliser !

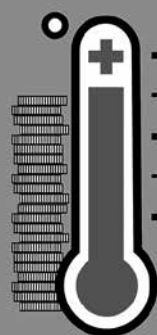
D'ici là, nous mettrons également toutes nos forces contre la réforme AVS 21 dont la principale mesure est d'élever l'âge de la retraite des femmes d'une année, ouvrant la porte à l'élévation de l'âge de la retraite pour toutes et tous. Le Parlement se positionnera sur cette réforme le 17 décembre, le référendum sera lancé dès le mois de janvier. Préparez vos stylos !

**Infirmiers/-ières,
infirmiers/-ières expert-e-s,
technicien-ne-s
en radiologie médicale,
sages-femmes, ASSC, ASE...**

**RÉSERVEZ
LE JEUDI 17 FÉVRIER !**

**Pflegeschwestern/-männer,
Pflegeexpertinnen/-experten,
Röntgentechniker/n,
Hebammen, FAGE, FABE...**

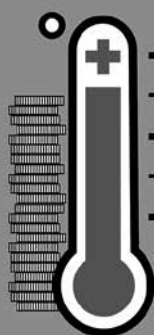
**RESERVIEREN SIE
SICH DONNERSTAG,
DEN 17. FEBRUAR!**



**REVALORISATIONS
SALARIALES
MAINTENANT !**

Rassemblement 17.02.2022
17h30 Place Python

ssp fribourg



**LOHN-
AUFWERTUNGEN,
JETZT !**

Versammlung 17.02.22
17h30 Place Python

vpod freiburg