

LOI SUR LE PERSONNEL DE L'ETAT DE FRIBOURG

Depuis le 1er janvier 2022, de nouvelles dispositions concernant la Loi sur le personnel de l'Etat de Fribourg (LPers) sont entrées en vigueur. Nous les avons brièvement présentées dans notre dernier numéro d'*Infos syndicales* (Infos syndicales 57, décembre 2021). Certaines d'entre elles auront des conséquences importantes pour le personnel : période probatoire, licenciements facilités, congé de paternité. D'autres doivent encore faire l'objet de négociations pour être précisées et que l'on connaisse leur portée réelle : il s'agit notamment de la question de la pénibilité et de la prise en compte de l'incapacité de travail en cas de maladie ou accident.

Quels métiers sont-ils « pénibles » ?

L'introduction de la notion de pénibilité fait suite à une revendication du SSP. Le nouvel article 116a de la LPers indique que « *Le Conseil d'Etat détermine par voie d'ordonnance les principes et critères d'évaluation pour les activités pénibles ou à risques accrus* ». L'objectif étant de compenser cette pénibilité par des contreparties adéquates : indemnités, retraite anticipée etc.

Il faudra, ainsi, déterminer quelles fonctions, à l'Etat de Fribourg, peuvent être considérées comme particulièrement pénible. On peut penser, bien entendu, aux fonctions considérées comme exigeantes physiquement (métiers manuels, par exemple), mais aussi à celles qui se caractérisent par des horaires difficiles, dont on sait qu'ils sont néfastes pour la santé : travail de nuit, du week-end ou service de piquet. Il s'agira également de réfléchir aux compensations revendiquées : retraite anticipée, mais aussi meilleure compensation du travail de nuit, par exemple.

Incapacité de travail en cas de maladie

Jusqu'au 31 décembre 2021, la LPers prévoyait que le contrat de travail est résilié après une incapacité durable de travail dont la durée dépasse 365 jours « *complets ou partiels* » d'absence,

dans une période de 540 jours consécutifs (article 48 LPers). Cette formulation avait le désavantage qu'une journée de travail d'un-e salarié-e travaillant à un taux réduit, suite à une maladie ou à un accident, était comptabilisée comme une journée entière d'arrêt de travail dans le décompte des 365 jours ; ce qui, en soi, constituait une injustice, le/la salarié-e en question travaillant partiellement. Dans le cadre de la révision de la LPers, la notion de jour « *partiels* » d'absence a été supprimée, ce qui ouvre la voie à une comptabilisation des jours d'absence plus favorable aux salarié-e-s.

Représentant du SSP au sein du Comité de la Caisse de prévoyance

Le 1er janvier 2022 coïncide également avec l'entrée en vigueur de la révision de la Loi sur la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat de Fribourg (CPPEF). Outre les aspects négatifs de cette révision (diminution des prestations d'un côté, augmentation des cotisations de l'autre), une nouveauté doit être soulignée : le SSP aura, dorénavant, un représentant au sein du Comité de la CPPEF. Cela nous permettra de défendre directement les intérêts du personnel au sein de cette instance.

« Guide de la LPers révisée »

Lors de la révision de la Loi sur le personnel de l'Etat de Fribourg (LPers), le SSP – région Fribourg avait publié un « Guide de la révision de la LPers ». Les nouvelles dispositions concernant la LPers sont entrées en vigueur le 1er janvier 2022. Afin de donner au personnel les outils d'information nécessaires, le SSP va publier un « Guide de la LPers » expliquant de manière détaillée les principales nouveautés, qui sera disponible début mars sur notre site internet.

Ville de Fribourg

Ancienneté parfois fortement sous-évaluée à l'engagement

Le SSP – région Fribourg est intervenu auprès du Conseil communal de la Ville de Fribourg concernant la question de la comptabilisation des années d'ancienneté lors de l'engagement d'un-e salarié-e. Nous nous sommes, en effet, aperçu-e-s que la Ville de Fribourg ne comptabilise que (très) partiellement une année de service effectuée auprès d'un employeur privé, dans une même fonction : celle-ci peut être comptabilisée à 75%, voire même pour moitié uniquement. Autre problème, et non des moindres : les années de service effectuées dès l'âge de 40 ans sont divisées par deux, ce qui, de notre point de vue, constitue une grave inégalité de traitement ! Au final, cette comptabilisation très particulière peut aboutir à diviser par deux ou par trois le nombre d'années de service effectivement reconnues par la Ville de Fribourg à l'engagement. Le SSP – Ville de Fribourg souhaite que des discussions soient ouvertes avec le Conseil communal pour corriger cette inégalité de traitement.

MANQUE DE PERSONNEL DANS LES CRÈCHES : LES NORMES DOIVENT ÊTRE AMÉLIORÉES !

Durant la pandémie, un nombre important d'intervenant-e-s dans les structures d'accueil se sont retrouvé-e-s en quarantaine ou en isolement. Face à ce manque de personnel, les structures ont dû s'adapter : réduction des horaires, dérogation au quota d'encadrant-e-s pour chaque groupe d'enfants, dérogation à la règle du 50% de personnes formées (voir ci-dessous), possibilité de réunir deux groupes d'âges différents en un seul, possibilité donnée à l'apprenti-e de 3e année de faire le lien avec les parents à l'arrivée et au départ des enfants.

Si cet assouplissement des règles a pu permettre à certaines structures de continuer à fonctionner, cette situation interpelle et met en évidence les problématiques liées aux normes d'encadrement.

Des normes insuffisantes

Une équipe éducative est composée de personnel diplômé ou certifié, de personnel auxiliaire et de personnes en formation (apprenti-e-s et stagiaires). Selon les directives sur les structures d'accueil préscolaires, les postes doivent, en principe, être pourvus aux 2/3 par du personnel diplômé ou certifié (il s'agit là d'une simple recommandation, sachant qu'il est également indiqué qu'il ne peut y avoir moins de 50% de personnel diplômé ou certifié).

Le canton de Fribourg est le seul canton romand à comptabiliser les personnes en formation dans le quota du personnel

éducatif auxiliaire. De telles normes étaient déjà insuffisantes hors pandémie, et le personnel se retrouvait régulièrement à devoir travailler en flux tendu. Les réduire, même temporairement, n'est pas sans impact sur la qualité de la prise en charge des enfants et sur les conditions de travail du personnel, déjà épuisé.

Des améliorations nécessaires

Un meilleur encadrement permettrait d'améliorer les conditions d'accueil et de travail en temps normal, mais également, bien entendu, en temps de crise. Il conviendrait non seulement de mettre en place une règle obligeant (et non « recommandant ») les structures à avoir 2/3 de personnes formées au lieu de 50%, mais également de modifier les directives en lien avec les personnes en formation. Celles-ci ne devraient pas compter, comme c'est le cas aujourd'hui, dans les quotas du personnel éducatif auxiliaire.

Concernant les personnes en formation, le SSP-Petite Enfance a rencontré le personnel travaillant dans les crèches afin de connaître leurs besoins. Les témoignages montrent que si les personnes en formation ne comptaient pas dans les quotas, cela leur permettrait non seulement de pouvoir se former correctement, mais aurait également un impact positif sur le reste du personnel et sur les enfants. Si vous travaillez dans une crèche et que vous souhaitez vous impliquer, contactez virginie-burri@ssp-fribourg.ch

Un stagiaire au SSP-région Fribourg

Le SSP-région Fribourg a décidé d'engager un stagiaire en la personne de Mattéo Ducrest. Etudiant à l'Université de Neuchâtel, ancien élève au collège St-Michel, Mattéo est un militant engagé, qui a notamment coordonné les mobilisations sur le climat à Fribourg.



Mattéo mettra ses connaissances, ses compétences et sa motivation à disposition du groupe SSP-Enseignement où il interviendra principalement sur des thématiques en lien avec le climat, mais aussi sur la question des effectifs par classe.

Vous pouvez contacter Mattéo à l'adresse suivante : stage-ducrest@ssp-vpod.ch

Le SSP-région Fribourg se réjouit d'accueillir Mattéo !

Ein Praktikant beim VPOD-Region Freiburg

Der VPOD-Region Freiburg hat beschlossen, in der Person von Mattéo Ducrest einen Praktikanten einzustellen.

Mattéo ist Student an der Universität Neuenburg und ehemaliger Schüler des Kollegiums St. Michael. Er ist ein engagierter Aktivist, der unter anderem die Klimamobilisierungen in Freiburg koordiniert hat.

Mattéo wird sein Wissen, seine Fähigkeiten und seine Motivation der Gruppe VPOD - Lehrpersonen zur Verfügung stellen, wo er vor allem zu klimabezogenen Themen, aber auch zur Frage der Klassengrößen sprechen wird.

Sie können Mattéo unter folgender Adresse kontaktieren: stage-ducrest@ssp-vpod.ch

Der VPOD-Region Freiburg freut sich, Mattéo willkommen zu heissen!

« Un CFC pour exister »

Membre du SSP – région Fribourg, Fabienne Corbat a effectué sa formation CFC en 2014, à l'âge de... 60 ans ! A 62 ans, elle a réussi sa reconversion professionnelle, en décrochant un poste d'ASSC. Un véritable tour de force, à une époque où les seniors ont de réelles difficultés à retrouver un emploi sur le marché du travail. La Liberté, à deux reprises, s'est fait l'écho de ce parcours singulier et remarquable (articles des 27 décembre 2014 et 9 avril 2016).

Aujourd'hui retraitée, Fabienne Corbat souhaite rédiger un livre pour raconter son histoire familiale et professionnelle, sous forme d'un ouvrage pédagogique. Afin de l'assister dans cette tâche, Fabienne cherche une personne qui serait ouverte à l'aider à la rédaction de cet ouvrage : personne bénévole retraitée, étudiant-e, ou toute autre personne qui souhaiterait participer à ce projet ! Les personnes intéressées peuvent nous contacter par courriel (ssp-cft@bluewin.ch). Les bénéfices de la vente du livre seront attribués à des bourses étudiantes.

GESETZ ÜBER DAS STAATSPERSONAL FREIBURG

Seit dem 1. Januar 2022 sind neue Bestimmungen zum Gesetz über das Staatspersonal Freiburg (StPG) in Kraft getreten. Wir haben sie in unserer letzten Ausgabe von *Infos syndicales* kurz vorgestellt (Infos syndicales no. 57, Dezember 2021). Einige von ihnen werden erhebliche Auswirkungen auf das Personal haben: Probezeit, erleichterte Entlassungen, Vaterschaftsurlaub. Andere werden noch Gegenstand von Verhandlungen sein müssen, damit sie präzisiert werden und ihre tatsächliche Tragweite bekannt ist: Dazu gehören die Frage der Beschwerlichkeit der Arbeit und die Berücksichtigung der Arbeitsunfähigkeit im Falle von Krankheit oder Unfall

Welche Berufe sind « schwer » ?

Die Einführung des Begriffs der Beschwerlichkeit der Arbeit geht auf eine Forderung des VPOD zurück. Der neue Artikel 116a StPG besagt: « *Der Staatsrat bestimmt auf dem Verordnungsweg die Grundsätze und Kriterien für beschwerliche Tätigkeiten oder Tätigkeiten mit erhöhtem Risiko* ». Das Ziel besteht darin, diese Beschwerlichkeit durch angemessene Kompensationen auszugleichen: Entschädigungen, Frühpensionierung etc.

Es muss also festgelegt werden, welche Funktionen beim Staat Freiburg als besonders belastend angesehen werden können. Zu denken ist dabei natürlich an Funktionen, die als körperlich anspruchsvoll gelten (z.B. handwerkliche Berufe), aber auch an solche, die sich durch schwierige Arbeitszeiten auszeichnen, die bekanntlich gesundheitsschädlich sind: Nacht- und Wochenendarbeit oder Pikettdienst. Es wird auch über die geforderten Kompensationen nachzudenken sein: Frühpensionierung, aber auch bessere Kompensation für Nachtarbeit.

Arbeitsunfähigkeit bei Krankheit

Bis zum 31. Dezember 2021 sah das StPG vor, dass der Arbeitsvertrag nach einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit, die länger als 365 « *ganze oder teilweise* » Abwesenheitstage innerhalb eines Zeitraums von 540 aufeinanderfolgenden Tagen dauert, gekündigt wird (Artikel 48 StPG). Diese Formulierung hatte

den Nachteil, dass ein Arbeitstag eines/einer Arbeitnehmers/in, der/die aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalls zu einem reduzierten Satz arbeitete, bei der Zählung der 365 Tage als ganzer Tag des Arbeitsausfalls gezählt wurde; was an sich schon eine Ungerechtigkeit darstellt, da der/die betreffende Arbeitnehmer/in teilweise arbeitete. Im Rahmen der Revision des StPG wurde der Begriff der « *teilweisen* » Abwesenheitstage gestrichen, was den Weg für eine für die Arbeitnehmer-innen günstigere Zählung der Abwesenheitstage ebnet.

Vertreter des VPOD im Vorstand der Pensionskasse

Der 1. Januar 2022 fällt auch mit dem Inkrafttreten der Revision des Gesetzes über die Pensionskasse des Staatspersonals Freiburg (PKSPF) zusammen. Neben den negativen Aspekten dieser Revision (Leistungskürzungen, Beitragserhöhungen) ist eine Neuerung hervorzuheben: Der VPOD wird künftig einen Vertreter im Vorstand der PKSPF haben. Dies wird uns ermöglichen, die Interessen des Personals in diesem Gremium direkt zu vertreten.

Leitfaden zur Revision des StPG

Bei der Revision des Gesetzes über das Staatspersonal des Kantons Freiburg (StPG) hatte der VPOD - Region Freiburg einen « *Leitfaden zur Revision des StPG* » veröffentlicht. Die neuen Bestimmungen zum StPG sind am 1. Januar 2022 in Kraft getreten. Um dem Personal die notwendigen Informationsmittel an die Hand zu geben, wird der VPOD einen « *Leitfaden zum StPG* » veröffentlichen, der Anfang März auf unserer Website verfügbar sein wird.

Stadt Freiburg: Dienstalter bei der Einstellung teilweise stark unterbewertet

Der VPOD - Region Freiburg intervenierte beim Gemeinderat bezüglich der Frage der Anrechnung von Dienstjahren bei der Anstellung einer/-es Arbeitnehmers/-in bei der Stadt Freiburg. Wir haben festgestellt, dass die Stadt Freiburg ein Dienstjahr, das bei einem privaten Arbeitgeber in der gleichen Funktion absolviert wurde, nur teilweise anrechnet wird : Es kann zur Hälfte oder nur zu 75% angerechnet werden. Ein weiteres, nicht zu unterschätzendes Problem : Dienstjahre, die ab dem 40. Lebensjahr geleistet werden, werden halbiert, was aus unserer Sicht eine gravierende Ungleichbehandlung darstellt! Letztendlich kann diese sehr spezielle Anrechnung dazu führen, dass die Anzahl der Dienstjahre, die von der Stadt Freiburg bei einer Anstellung tatsächlich anerkannt werden, halbiert oder gedrittelt wird! Der VPOD - Stadt Freiburg möchte, dass mit dem Gemeinderat Gespräche aufgenommen werden, um diese Ungleichbehandlung zu korrigieren.

Contribution de soutien Inconstitutionnelle... mais fortement majorée !

Le Conseil d'Etat fribourgeois a décidé de ne pas octroyer d'indexation des salaires au 1er janvier 2022. En revanche, il a pris la décision de fortement revaloriser la contribution de soutien prévue à l'article 128a de la Loi sur le personnel de l'Etat de Fribourg (LPers). Dès le 1er janvier 2022, celle-ci est passée de 2 francs à 2 francs 50 par mois. Si le montant est faible pris individuellement, la proportion de cette majoration (un quart) est considérable. Elle équivaut à un montant annuel supplémentaire de l'ordre de 60'000 francs, sachant que la contribution de soutien représentait, jusque-là, une somme de l'ordre de 250'000 francs.

Une contribution anticonstitutionnelle

Cette décision interroge. A diverses occasions, le Conseil d'Etat a fait valoir qu'il considérait que l'article 128a LPers, relatif au prélèvement de la contribution de soutien en faveur de la seule FEDE, portait atteinte à plusieurs droits et principes constitutionnels. Un point de vue réitéré lors du débat sur la révision de la LPers. Dans son Message du 20 avril 2021, le Conseil d'Etat informait tou-te-s les député-e-s que le système prévu à l'art. 128a était illégal : « *L'attribution selon l'actuel article 128a d'une contribution de soutien en faveur exclusivement de la FEDE va à l'encontre du principe de l'égalité de traitement des syndicats et de la liberté syndicale. Cette anti-constitutionnalité a été reconnue par le Conseil d'Etat le 13 octobre 2017. Afin de garantir une égalité de traitement entre les partenaires sociaux reconnus – qui revendiquent une part de la contribution –, de ne pas privilégier financièrement l'un par rapport à l'autre, le projet prévoit une redistribution du montant total prélevé selon leur nombre de membres* » (Message, page 8).

Unterstützungsbeitrag Verfassungswidrig ... aber stark erhöht!

Der Freiburger Staatsrat hat beschlossen, am 1. Januar 2022 keine Lohnindexierung zu gewähren. Hingegen hat er den Beschluss gefasst, den in Artikel 128a des Gesetzes über das Staatspersonal Freiburg (StPG) vorgesehenen Unterstützungsbeitrag stark zu erhöhen. Ab dem 1. Januar 2022 wurde dieser von 2 Franken auf 2 Franken 50 pro Monat erhöht. Während der Betrag einzeln betrachtet gering ist, ist der Anteil dieser Erhöhung (ein Viertel) beträchtlich. Sie entspricht einem zusätzlichen jährlichen Betrag in der Größenordnung von 60'000 Franken, wenn man bedenkt, dass der Unterstützungsbeitrag bis dahin einen Betrag in der Größenordnung von 250'000 Franken darstellte.

Ein verfassungswidriger Beitrag

Diese Entscheidung wirft Fragen auf. Der Staatsrat hatte bei verschiedenen Gelegenheiten geltend gemacht, dass er der Ansicht sei, dass Artikel 128a StPG, der die Erhebung des Unterstützungsbeitrags allein zugunsten der FEDE betrifft, gegen mehrere verfassungsmässige Rechte und Grundsätze verstösst. Diese Ansicht wurde während der Debatte über die Revision des StPG wiederholt. In seiner Botschaft vom 20. April 2021 informierte der Staatsrat alle Grossrät-inne-en darüber, dass das in Art. 128a vorgesehene System rechtswidrig sei: « *Nach dem geltenden Artikel 128a wird ausschliesslich der FEDE ein Unterstützungsbeitrag zugewiesen, was gegen den*

Le Grand Conseil ne suit pas le Conseil d'Etat

En session plénière, le Parlement a décidé de ne pas suivre la proposition du Conseil d'Etat, en refusant de modifier l'art. 128a LPers. La volonté de la majorité parlementaire fut dictée par des motifs d'opportunité politique, et non pas juridiques, soit la volonté de soutenir (« pérenniser ») la FEDE, dont les positions syndicales sont mieux appréciées par cette majorité parlementaire, en particulier concernant la révision de la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat de Fribourg (CPPEF). La majorité du Grand Conseil a donc cherché à favoriser la FEDE et à créer, ainsi, un monopole de la représentation syndicale, ce qui est prohibé par le Tribunal fédéral (ATF 129 I 113). En invoquant la « pérennisation » de la FEDE, les député-e-s soulignent que, sans l'appui de l'Etat-employeur, la FEDE ne serait pas à même de poursuivre ses activités, instituant ainsi un rapport de dépendance entre cette organisation et le gouvernement.

Recours auprès du Tribunal cantonal

Le choix du conseil d'Etat d'augmenter la contribution de soutien renforce encore l'inégalité de traitement dont est victime le SSP. Dans un arrêté daté du 21 décembre 2021, le Conseil d'Etat a rejeté une demande émanant d'employé-e-s de la fonction publique, soutenu-e-s par le SSP, visant à faire constater l'illégalité de l'article 128a. Par recours du 26 janvier 2022, ces mêmes salarié-e-s ont contesté cette décision auprès du Tribunal cantonal, afin de faire constater que l'art. 128a LPers viole la liberté syndicale, la liberté d'association et l'égalité de traitement. Par un second recours du 17 janvier 2022, ils/elles ont également demandé à faire annuler l'Ordonnance modifiant l'Ordonnance relative à la contribution de soutien en faveur des associations du personnel du 30 novembre 2021 (ROF 2021_172).

Grundsatz der Gleichbehandlung der Gewerkschaften und die Gewerkschaftsfreiheit verstösst. Dieser Verfassungsverstoss wurde vom Staatsrat am 13. Oktober 2017 anerkannt. Zur Gewährleistung der Gleichbehandlung der anerkannten Sozialpartner, die einen Anteil am Beitrag geltend machen, und um keinen Sozialpartner finanziell zu bevorzugen, sieht der Entwurf die Aufteilung des erhobenen Gesamtbetrages nach Massgabe der Mitgliederzahl vor. » (Botschaft, Seite 17).

Beschwerde beim Kantonsgericht

Die Entscheidung des Staatsrats, den Unterstützungsbeitrag zu erhöhen, verstärkt die Ungleichbehandlung, der der VPOD ausgesetzt ist, noch weiter. In einem Beschluss vom 21. Dezember 2021 lehnte der Staatsrat einen Antrag von Angestellten des öffentlichen Dienstes, die vom VPOD unterstützt wurden, ab, die Rechtswidrigkeit von Artikel 128a feststellen zu lassen. Mit Beschwerde vom 26. Januar 2022 fochten dieselben Angestellten diesen Entscheid beim Kantonsgericht an, um feststellen zu lassen, dass Art. 128a StPG gegen die Vereinigungsfreiheit und die Gleichbehandlung verstösst. Mit einer zweiten Beschwerde vom 17. Januar 2022 verlangten sie zudem, dass die Verordnung zur Änderung der Verordnung über den Unterstützungsbeitrag an die Personalverbände vom 30. November 2021 (ASF 2021_172) für nichtig erklärt wird.

TEMPS D'HABILLAGE DANS LES EMS : L'ETAT DOIT DÉLIER LES CORDONS DE LA BOURSE !

Fin 2021, le SSP a négocié un accord avec l'HFR concernant le temps d'habillage. Désormais 10 minutes quotidiennes sont ajoutées au solde horaire journalier.

Dorénavant, la rémunération du temps d'habillage, comptant comme temps de travail, doit également s'appliquer dans les EMS ! Le financement des personnels de santé dans les EMS est subventionné par l'Etat de Fribourg. Afin de rémunérer le temps d'habillage sans prendre sur du temps de soins, et donc sans mettre en péril la qualité des prestations, il est nécessaire que l'Etat alloue des dotations supplémentaires aux EMS.

Discussions prochaines

Le SSP a interpellé l'AFIPA (Association fribourgeoise des institutions pour personnes âgées), sur le sujet. Des discussions devant s'ouvrir sur la question avec le Service de la Prévoyance sociale (SPS), le SSP sera reçu par l'AFIPA prochainement. Le

SSP appelle également l'Etat, et les nouveaux Conseillers d'Etat en charge de la Santé et des Finances, MM. Philippe Demierre et Jean-Pierre Siggen, à délier les cordons de la bourse pour financer le temps d'habillage sans couper dans les prestations.

Dans un souci d'égalité de traitement, un accord identique à celui négocié à l'HFR est souhaité. Car si la distance entre les vestiaires et le poste de travail est en moyenne moins importante dans les EMS qu'à l'HFR, le personnel effectue un grand nombre d'heures coupées. Si l'on comptabilise à chaque fois 5 minutes pour se changer avant et après le travail, on arrive facilement à 20 minutes quotidiennes de temps de change qui, selon la loi, devraient être rémunéré. En cette période de pandémie, durant laquelle le personnel de santé fait face à des conditions de travail d'une pénibilité inouïe, il est important, au-delà du simple aspect légal, d'apporter une reconnaissance forte à ces professions essentielles.

Buissonnets suite

La mobilisation aux Buissonnets se poursuit contre l'instauration d'un poste de Secrétaire général! Après avoir remis une pétition munie de 275 signatures à l'automne et effectué une mobilisation réunissant près de 80 salarié-e-s à la mi-décembre, le personnel s'est à nouveau fait entendre suite à l'annulation d'une séance d'information prévue à la fin janvier. L'institution a dû entendre les revendications et planifier rapidement une nouvelle séance à la mi-février. Le personnel s'assurera que cette séance ne se limite pas à une séance d'information, mais bien de consultation, comme il le demande, afin de respecter les dispositions de la CCT INFRI-FOPIS dans le cadre d'une réforme importante de l'organisation des Buissonnets.

Secteur social, bilan et perspectives

Le groupe social du SSP tire un bilan positif de son activité syndicale en 2021. Le SSP a pu ancrer sa présence sur le terrain en intervenant à de nombreuses reprises dans les institutions sociales suite à de nombreuses demandes collectives du personnel, permettant des améliorations significatives des conditions de travail. Au niveau de la CCT, le SSP a impulsé une campagne relative à la renégociation de la CCT INFRI-FOPIS, visant à y intégrer les protections de la Loi sur le travail concernant le temps de travail (pauses, durée du travail, temps de repos, rémunération du service de garde etc.). Cette négociation sera une des priorités pour l'année 2022. Le groupe social a déterminé une seconde priorité, relative à la prise en charge des enfants nécessitant des besoins particuliers en période préscolaire.

Face à l'augmentation des demandes de prise en charge, à la forte croissance des listes d'attente, aucun moyen supplémentaire n'est donné. Le SSP souhaite faire entendre les besoins du personnel concerné. Si vous souhaitez vous investir, rejoignez-nous !



LES ENJEUX DE L'INTÉGRATION SCOLAIRE

Conférence-débat organisée par le SSP - Enseignement

Depuis plusieurs années, le personnel enseignant a vu son métier fortement évoluer, non seulement par rapport au programme scolaire en lui-même, mais également dans la typologie des élèves. On peut citer, à ce sujet, plusieurs exemples. Les élèves à besoins spécifiques sont dorénavant intégré-e-s dans les classes régulières, ce qui rend bien évidemment l'enseignement plus complexe. Les enseignant-e-s constatent également, depuis quelques années, une augmentation des élèves au comportement perturbateur. Enfin, les élèves primo-arrivant allophones sont directement intégré-e-s dans les classes ordinaires.



L'intégration représente, sans aucun doute, une grande opportunité. Elle permet de répondre aux aspirations légitimes des personnes à besoins particuliers, ou des élèves migrant-e-s, à une meilleure intégration dans la société et l'école. Mais, pour être réaliste, ce projet doit s'accompagner d'une prise en charge socio-pédagogique renforcée des enfants. Or, souvent les moyens ne suivent pas : insuffisance de financement des mesures de soutien, manque de coordination, système centré sur chaque élève (étiquetage) et non sur le soutien au groupe classe, difficulté à tenir compte des besoins de chacun-e, etc.

La mise sous pression financière du domaine de la formation et la dynamique de réformes permanentes provoquent l'instabilité et l'épuisement tant des élèves que des enseignant-e-s. Afin de pouvoir échanger sur cette question, et discuter des pistes d'amélioration possibles, le SSP-Enseignement invite les enseignant-e-s à une conférence-débat qui aura lieu le :

LUNDI 4 AVRIL À 18H00

Route des Cliniques 15 à Fribourg, bâtiment provisoire du Collège Sainte-Croix

Le professeur Philippe Losego. Professeur ordinaire à la HEP Vaud, sociologue de l'éducation, brossera un panorama de ces évolutions et des contradictions qui les structurent. Il évoquera les enjeux de santé au travail, de management et de coordination entre professionnel-le-s qu'implique ce système d'inclusion.