

Votations du 9 juin 2024

Initiative H24 – Contre-projet du Conseil d'Etat *Ni l'une, ni l'autre, n'apportent de réelle solution pour l'HFR :* **Il faut un contre-projet musclé et remanié!**

Le dimanche 9 juin prochain aura lieu une votation importante pour l'Hôpital fribourgeois (HFR). Elle portera sur l'initiative dite «H24», qui demande des «urgences hospitalières publiques 24/24, situées dans le Sud, le centre du canton et sa partie alémanique». Selon le texte de l'initiative, ces urgences hospitalières seraient financées par l'Etat.

Des urgences hospitalières publiques 24/24 existent déjà à l'HFR – Hôpital cantonal. Il faudrait donc les (ré-)installer sur les sites de Riaz et de Tavel.

Le Conseil d'Etat oppose à cette initiative un contre-projet, qui prévoit 7 mesures (voir encadré en page 2), visant à améliorer le processus de prise en charge des urgences pour la population fribourgeoise, sans pour autant rouvrir des urgences hospitalières 24/24. Les dépenses induites par cette initiative se montent à 7,2 millions de francs par an. Sur ces 7,2 millions de francs, seuls 800'000 reviendraient à l'HFR (11 % du total), dont 400'000 uniquement pour le personnel de terrain.

Enfin, un décret relatif à l'octroi d'un cautionnement et d'un prêt en faveur de l'HFR est également soumis au vote. Il prévoit que l'Etat de Fribourg octroie un cautionnement de 105 millions de francs en prévision de ses investissements au cours des années 2024 à 2026. Un prêt de 70 millions de francs est également prévu pour financer les études nécessaires pour la construction de ce nouvel hôpital.

Initiative H24 impraticable

Le SSP – région Fribourg avait soutenu l'initiative H24 lors de son lancement, en 2021. Ce soutien était motivé par le contexte

de l'époque. Les sites de l'HFR étaient largement démantelés : fermeture des urgences, la nuit, sur les sites de Riaz et Tavel ; fermeture des blocs opératoires sur ces mêmes sites ; mesures d'économies dans l'ensemble de l'HFR. Nous estimons, à l'époque, que cette initiative était susceptible de mettre un frein au processus de démantèlement de l'HFR.

Dans un secteur soumis à des pressions et à des réorganisations majeures, comme l'est le secteur de la santé, et où le personnel fait face à des conditions de travail épuisantes, il est indispensable d'associer étroitement les salarié-e-s concerné-e-s aux décisions qui sont prises, et de se fier à leur avis sur la question de la prise en charge des patient-e-s. Car, qui mieux qu'un-e infirmier/-ière expert-e en anesthésie, soins intensifs et soins d'urgences, qu'un-e technicien-ne en radiologie médicale (TRM), qu'un-e médecin, une sage-femme etc. sait comment doit être organisée la chaîne de soins et des urgences ?

Les échanges avec le personnel de l'HFR ont montré que l'initiative H24 est impraticable. Tout d'abord, en raison de la pénurie de personnel de santé : trouver du personnel spécialisé pour les structures actuelles de l'HFR est déjà difficile, parfois impossible. Il n'est, ainsi, clairement pas envisageable que l'HFR puisse engager du personnel suffisant pour des urgences hospitalières publiques 24/24 sur les sites de Riaz et de Tavel. Par ailleurs, la «masse critique», soit le nombre d'opérations effectuées par un médecin dans sa spécialité, est devenue un critère incontournable pour trouver des médecins qualifiés, et garantir la qualité de la prise en charge des patient-e-s. L'ouverture d'urgences hospitalières publiques 24/24 sur les sites de Riaz et, surtout, de Tavel, ne permettra pas de remplir ce critère.

Contre-projet: le Conseil d'Etat doit proposer mieux!

La seule solution viable, pour l'HFR et son personnel, c'est un contre-projet remanié, musclé, qui donne à l'HFR les moyens financiers nécessaires pour assumer sa mission de santé publique et prévoir des conditions de travail équitables pour le personnel. Cela est d'autant plus nécessaire qu'en raison des votations du 9 juin, le Conseil d'Etat a, pour l'instant, toléré les déficits de l'HFR, pour favoriser son contre-projet. Une fois la votation passée, et le contre-projet adopté, ce sera le retour sur terre et à l'austérité: le Conseil d'Etat va exiger de l'HFR de réduire de manière drastique son déficit (entre 30 et 36 millions de francs). A nouveau, ce sera au personnel d'en payer les conséquences.

En votant «non», le dimanche 9 juin, au contre-projet du Conseil d'Etat, nous l'appellerons à proposer, à la population fribourgeoise, un projet qui prévoit une participation plus importante de l'Etat au financement de l'HFR (prestations d'intérêt général) et qui améliore les conditions de travail et de salaires du personnel.

Contre-projet largement insuffisant !

Ceci dit, le contre-projet du Conseil d'Etat n'est pas une alternative viable: les moyens financiers mis à disposition de l'HFR sont dérisoires. Ils ne permettront ni d'assurer à cet établissement une stabilité financière, ni d'améliorer les conditions de travail et de salaires du personnel, ce qui est pourtant une nécessité absolue. Les comptes 2023 de l'HFR ont clôturé avec un déficit de 36 millions de francs, alors que le budget 2024 prévoit un déficit de 30 millions de francs. Un contre-projet digne de ce nom aurait, au moins, dû s'attaquer au manque de financement public de l'HFR, qui pèse sur les épaules du personnel, et pousse la Direction de l'HFR à adopter des mesures d'économies.

Or, le contre-projet du gouvernement (voir plus bas) prévoit des mesures à hauteur de 800'000 francs pour l'ensemble de l'HFR. C'est largement insuffisant. Le même montant est octroyé à l'administration cantonale (DSAS) pour piloter le dispositif des urgences au niveau cantonal (600'000 francs). Pour la création d'un numéro unique «santé» (certes nécessaire), le Conseil d'Etat prévoit trois fois plus (2,1 millions de francs). La moitié des 800'000 francs octroyés à l'HFR servira à créer une «équipe mobile infirmière». Une excellente idée, mais cela représente à peine 4 postes de travail... Une goutte d'eau, face aux besoins immenses dans les services de l'HFR!



Rien pour améliorer les conditions de salaires et de travail du personnel

Enfin, améliorer les conditions de salaires et de travail du personnel est central: pour que les soignant-e-s cessent de quitter leur métier, pour garantir la qualité des soins, pour corriger les discriminations salariales subies par le personnel de santé.

En particulier, il est essentiel de revaloriser les salaires : les professions de la santé de niveau Bachelor – HES, colloquées en classe de salaire 17, sont discriminées par rapport aux professions de même niveau de formation ailleurs à l'Etat, qui sont toutes au moins en classe de salaire 18. Avec les années, les technicien-ne-s en radiologie médicale (TRM), les sage-femmes, les infirmiers/-ières, les ergothérapeutes, les physiothérapeutes, etc. gagnent en moyenne 1'000 francs de moins – par mois – que les diplômé-e-s issu-e-s d'autres filières HES, notamment les ingénieur-e-s (Longchamp et al., 2020).

Améliorer les conditions de travail est également nécessaire, notamment la rémunération du travail de nuit. Dans le canton de Vaud, le Conseil d'Etat vient de présenter au Grand Conseil un Exposé des motifs et projet de loi (EMPL), qui prévoit d'améliorer de 10 % la compensation des horaires spéciaux (travail de nuit, de week-end et jours fériés); il prévoit également d'injecter 43 millions de francs pour revaloriser les salaires. A Fribourg, malgré une fortune de 800 millions de francs, le gouvernement ne fait rien...

Les 7 mesures du contre-projet, et leur coût

1. Création d'une centrale d'appels avec numéro unique pour les urgences non vitales.
2,1 millions de francs par année.

2. Renforcement des permanences (Riaz, Tavel, Meyriez) et équipes mobiles infirmières.
200'000 francs pour les 3 permanences.
400'000 francs pour les équipes mobiles infirmières.

3. Renforcement de la centrale 144.
Non chiffré.

4. Mise en place de «rapid responders» et «first responders».
1 million de francs.

5. Diminution du coût des interventions en ambulances.
2,7 millions de francs.

6. Amélioration de l'offre germanophone à Tavel.
200'000 francs.

7. Coordination des urgences sanitaires par la DSAS (Direction de la santé, administration).
600'000 francs.

Mots d'ordre du SSP pour les votations du 9 juin

Initiative constitutionnelle «Pour des urgences hospitalières publiques 24/24 de proximité»	NON
Contre-projet concernant l'initiative constitutionnelle «Pour des urgences hospitalières publiques 24/24»	NON
Décret relatif à l'octroi d'un cautionnement et d'un prêt en faveur de l'hôpital fribourgeois	OUI

Le Décret, une solution financière pour l'HFR ?

En parallèle à l'initiative H24 et au contre-projet du Conseil d'Etat, un Décret relatif à l'octroi d'un cautionnement et d'un prêt en faveur de l'HFR est également soumis au vote le 9 juin. Il prévoit que l'Etat de Fribourg octroie un cautionnement de 105 millions de francs en prévision de ses investissements au cours des années 2024 à 2026. Un prêt de 70 millions de francs est également prévu pour financer les études nécessaires pour la construction de ce nouvel hôpital.

Ces montants, considérables, vont-ils améliorer la situation financière de l'HFR? C'est, en réalité, un trompe-l'œil. En effet, ces montants ils ne sont pas donnés à l'HFR. Il s'agit d'une caution, soit une garantie financière permettant à l'HFR d'emprunter de l'argent pour financer ses investissements, et un prêt, par définition remboursable. Bref, l'HFR va creuser sa dette de 175 millions de francs, pour financer ses investissements et la construction d'un nouvel hôpital. Or, ce serait à l'Etat d'assumer ces dépenses, comme c'est le cas pour les (nombreuses) constructions réalisées ces dernières années (BCU, HEdS/HETS, écoles primaires etc.).

Université: non aux mesures d'économies dans les bibliothèques!

En 2023, le SSP s'est rendu compte que les surveillant-e-s des bibliothèques de l'Université de Fribourg étaient rémunéré-e-s à un salaire horaire indécent: 14,35 francs bruts (17,65 francs avec le 13^{ème} salaire, les vacances et les jours fériés), soit un salaire mensuel de 2'531 francs bruts.

Ce salaire horaire correspond au tarif de «surveillance simple» prévu dans une Directive qui concerne, pour l'essentiel, les «jeunes», soit les salarié-e-s âgé-e-s de moins de 18 ans. Or, les surveillant-e-s de bibliothèques sont loin d'être des «jeunes» de moins de 18 ans. Par ailleurs, ils/elles effectuent, durant leur travail, des tâches de nature bibliothéconomique: classement, prêt, informations aux usagers/-ères, service général de la bibliothèque, etc. Selon la Loi sur le personnel de l'Etat de Fribourg (LPers), ces tâches correspondent à la fonction d'aide-bibliothécaire, et auraient dû être rémunérées comme telles, avec un salaire horaire minimal de 21,05 francs (25,80 francs avec le 13^{ème} salaire, les vacances et les jours fériés).

Des augmentations de salaires jusqu'à +70%...

Les négociations entre le SSP et la Direction administrative de l'Université ont permis de faire en sorte que la grande majorité des heures de travail des surveillant-e-s de bibliothèques soient, dès le 1^{er} janvier 2024, rémunéré-e-s au tarif horaire des aide-bibliothécaires. Les nouvelles «Directives d'engagement pour le personnel d'appoint des bibliothèques» concrétisent une augmentation massive du salaire horaire des surveillant-e-s de bibliothèques de l'Université de Fribourg: jusqu'à +70% du salaire horaire perçu à ce jour!

... qui ne règlent pas l'octroi rétroactif des prestations salariales non rémunérées

Ces Directives, ne règlent toutefois pas la question de l'octroi rétroactif des prestations salariales non versées par l'Université de Fribourg durant de nombreuses années. La Loi sur le personnel de l'Etat de Fribourg (article 106) prévoit que les prestations salariales non octroyées se prescrivent par 5 ans. 12 surveillant-e-s de bibliothèques ont donc demandé au Rectorat, par l'intermédiaire du SSP, de bénéficier des prestations salariales qui ne leur ont pas été versées au cours des 5 dernières années. Les montants peuvent être conséquents: pour certain-e-s, le manque à gagner annuel est supérieur à 8'000 francs, ou 15'000 francs sur une période de 4 ans!

Le Rectorat veut compenser les augmentations de salaires par des mesures d'économies!

Les augmentations de salaires pour les surveillant-e-s de bibliothèques impliquent une dépense supplémentaire de 150'000 francs par an pour l'Université. Un montant largement finançable: le budget annuel de l'institution est de 250 millions de francs, on parle donc de 0,06% du total! Or, le Rectorat préfère sabrer dans les prestations aux usagers/-ères (étudiant-e-s, enseignant-e-s...) et dans les heures de travail des surveillant-e-s de bibliothèques. De nombreuses bibliothèques vont fermer durant des périodes plus longues; certaines envisagent même de supprimer des postes d'aide-bibliothécaires!

Le SSP va se mobiliser contre une dégradation des conditions de travail des surveillant-e-s de bibliothèques, et une baisse des prestations aux étudiant-e-s et aux enseignant-e-s.

Le référendum contre EFAS a abouti!

Le 18 avril dernier, le Syndicat des services publics (SSP/VPOD) a déposé son référendum contre la modification de la loi sur l'assurance maladie – Financement uniforme des prestations (EFAS) à la Chancellerie fédérale.

La chancellerie a formellement confirmé l'aboutissement du référendum avec 56'960 signatures valables. Le SSP se félicite de cette première réussite, qui permettra à la population de décider s'il faut, ou non donner encore davantage de pouvoir aux caisses-maladie en matière de gestion et de financement des soins.

Cette révision de la LAMal, votée en décembre dernier par les Chambres fédérales, n'améliore en rien la situation actuelle en termes de pénurie de personnels qualifiés, d'accessibilité et de qualité des soins. Bien au contraire. Elle favorise le désinvestissement des collectivités publiques au profit des assureurs privés et ne fera qu'accroître la pression sur les conditions de travail des personnels de santé, sur la prise en charge des patient-e-s et sur les primes d'assurance-maladie.

La révision EFAS entraîne une perte de contrôle démocratique sur le système de santé et marque un pas supplémentaire vers la privatisation des soins. Le SSP appelle donc la population à la rejeter dans les urnes.



SSP et Formation Fribourg s'unissent pour améliorer les conditions de travail des enseignant-e-s

Jeudi 16 mai, le SSP – Groupe Enseignement et les associations professionnelles d'enseignant-e-s ont organisé une assemblée du personnel de l'école obligatoire (primaire et cycle d'orientation, CO). Confrontées à la dégradation des conditions de travail des enseignant-e-s et des conditions d'apprentissage des élèves, le SSP – Groupe Enseignement et Formation Fribourg proposent au personnel enseignant de débattre des pistes d'amélioration possibles, de s'unir autour de quelques revendications susceptibles de répondre aux besoins réels de l'école et de se mobiliser pour, enfin, obtenir des réponses concrètes de la part des autorités politiques.

Face au ras-le-bol des enseignant-e-s...

Au primaire comme au CO, le personnel enseignant constate qu'il devient toujours plus difficile d'enseigner. Les changements sociaux, l'évolution du rapport à l'autorité ou encore les attentes des parents mettent l'institution scolaire sous pression. Face à cela, la politique mise en œuvre ces dernières années par les autorités, articulée autour de la "gestion par projet" et l'introduction du concept « qualité », se traduit par une augmentation massive des tâches administratives et l'introduction de systèmes d'évaluation individuelle des enseignant-e-s. Au final, nombreux/-euses sont les enseignant-e-s qui déplorent un affaiblissement du travail collectif au sein des équipes pédagogiques et une perte de sens dans l'exercice de leur profession.

Pour rassurer les enseignant-e-s, la Direction de la formation et des affaires culturelles (DFAC) serait bien inspirée de consulter le personnel et de l'associer aux processus de décision ainsi qu'à leur mise en œuvre. Au lieu de cela, les autorités fribourgeoises privilégient le passage en force. De fait, elles prennent leurs décisions de manière unilatérale et autoritaire, à l'image de ce qui se fait actuellement dans le cadre du projet d'Éducation numérique (EdNum).

...quatre axes de revendication potentiels pour améliorer les choses.

Dans ces circonstances, le SSP – Groupe enseignement et Formation Fribourg ont fait le choix inédit de s'unir pour inviter les enseignant-e-s à participer à une assemblée intersyndicale. L'objectif est de proposer de lancer une campagne autour de quatre revendications principales :

1. l'attribution d'unités de maîtrise de classe supplémentaires (décharges) pour assumer l'inflation du travail administratif liée à l'entrée en vigueur des directives de la DFAC en matière d'évaluation des élèves ;
2. la mise en place d'écoles pilotes organisées autour d'effectifs de classe réduits et une pratique de co-enseignement ;
3. un changement de paradigme concernant l'attribution des mesures d'aide dans le cadre de l'école à visée inclusive (sortir de la logique du tout individuel et du sur-diagnostic stigmatisant pour privilégier des mesures qui considèrent la classe dans son ensemble) ;
4. la création d'un groupe de travail intégrant les enseignant-e-s pour discuter l'apport du numérique sur le plan pédagogique et décider ensemble des programmes et moyens à mettre en œuvre.

Pour porter ces revendications nous proposerons dans un premier temps aux enseignant-e-s de lancer une pétition que nous déposerons dans quelques semaines au Conseil d'État et à la DFAC. En fonction de leur attitude et de leur réponse, nous discuterons, dans un second temps, d'éventuelles actions supplémentaires.

Le secteur de l'enfance s'organise pour de meilleures conditions de travail (CCT)

Alors que le canton de Vaud a adopté, depuis plusieurs années, une Convention collective de travail (CCT) offrant des conditions de travail unifiées pour l'ensemble du personnel de la Petite Enfance, le canton de Fribourg n'a, à ce jour, toujours rien de tel.

Selon la nature de l'établissement, les conditions de travail peuvent être fortement différentes. De plus, le personnel en formation est comptabilisé dans l'effectif, ce qui constitue une aberration reconnue par tou-te-s les professionnel-le-s, tout comme le manque de considération pour la pénibilité du travail.

Une CCT permettrait d'améliorer les conditions de travail pour toutes les structures signataires. Ainsi, 4 semaines de vacances par année, qui constituent le minimum légal selon le Code des Obligations (CO), pourraient passer à 6 semaines ; les heures supplémentaires récurrentes liées au travail administratif, logistique et ménager une fois les enfants partis (TTHPE) pourraient être préalablement comptabilisées dans l'horaire.

Éducateurs/-trices, animateurs/-trices socio-culturel-le-s, auxiliaires, mais également personnel administratif et intendance : il s'agit de repenser l'organisation du secteur de l'accueil de jour de l'enfance. Soyons nombreux/-euses à nous mobiliser pour valider l'alignement des salaires du secteur de l'enfance sur la grille de salaire de l'Etat de Fribourg, un 10-15 % du temps de travail dédié au TTHPE, et bien d'autre éléments !

**Assemblée du personnel de la Petite Enfance
Jeudi 20 juin, 19h30**

Centre Phénix Rue des Alpes 7, 1700 Fribourg

14 juin 2024 – Lettre ouverte au Conseil d'Etat

Le Conseil d'Etat ne prend pas au sérieux les revendications du personnel!

À l'occasion du 14 juin 2023, le groupe féministe du SSP région Fribourg a rédigé et porté un cahier d'une dizaine de revendications appelant à des changements structurels pour parvenir à l'égalité des salaires et des droits entre femmes et hommes. Une demande de conciliation a été déposée, afin d'obtenir le droit de grève, ce qui nous a été refusé au motif que le Conseil d'Etat était ouvert à la négociation. Dans un courrier du 16 mai 2023, M. Castella, président du Conseil d'Etat, précisait que: «*S'il est vrai que le Conseil d'Etat n'a pas voulu organiser des séances « spécifiques » sur la thématique, il a proposé au SSP de déposer les différents objets de ses revendications à l'ordre du jour des prochaines séances « ordinaires » de la DCEQP. Cela étant, le Conseil d'Etat s'est dit pleinement ouvert à débattre des revendications du SSP sur l'égalité du droit des femmes sur le lieu de travail. Par ailleurs, si le Conseil d'Etat a déjà répondu à un certain nombre de revendications dans sa réponse du 4 avril 2023, il n'a en aucun cas fermé la porte au fait que ces questions puissent être à nouveau proposées à l'ordre du jour d'une DCEQP.*».

Le 14 juin 2023, le syndicat a dès lors organisé des actions sur les lieux de travail, sans organiser de grève et dans la perspective de négocier, par étapes et dans le cadre des séances ordinaires de la Délégation du Conseil d'Etat aux questions du personnel (DCEQP, soit la délégation du Conseil d'Etat qui négocie les conditions de travail avec les organisations du personnel), les revendications du groupe féministe du SSP.

Suivant les engagements du Conseil d'Etat, nous avons présenté les revendications une à une lors des différentes séances ordinaires avec la DCEQP. Plus encore, le groupe féministe du SSP a décidé de thématiser les revendications qui, si elles constituent une avancée importante, ne sont ni coûteuses, ni difficiles à mettre en place. La comptabilisation des échelons en cas de pause dans la carrière pour prise en charge d'enfants, et la revalorisation des horaires pour inconvénients de service sont les deux premières revendications que nous avons mises en avant.

Le 7 mars dernier, M. Siggen, au nom du Conseil d'Etat, nous a affirmé que ces points, amenés à la dernière rencontre avec la DCEQP, seraient discutés par le Conseil d'Etat et qu'une réponse serait rendue au 15 avril.

Malheureusement, nous devons, à ce jour constater que nous n'avons reçu aucune réponse de la part du Conseil d'Etat concernant les revendications susmentionnées. Près d'une année après le 14 juin 2023, le Conseil d'Etat ne prend pas au sérieux ses propres engagements, et fait preuve d'un désintérêt, voire d'un mépris total, des enjeux féministes et de revendications légitimes.

Aussi, les modalités proposées, soit de porter les revendications du groupe féministe dans les séances ordinaires de la DCEQP n'ont pas du tout fonctionné et n'ont abouti à aucun résultat.

Le Conseil d'Etat fribourgeois semble s'être donné bonne conscience en autorisant la journée libre – mais prise sur ses



heures! – au personnel pour le 14 juin 2023, mais refuse de répondre aux changements nécessaires à une réelle amélioration des rapports d'égalité des genres. Dans sa perspective individualisante, il se refuse à appréhender la société comme un ensemble de rapports sociaux qui se manifestent dans le cadre du travail rémunéré autant que dans le privé, notamment en relation avec le travail éducatif et de soins aux proches que les femmes continuent d'assurer majoritairement.

Plus d'une dizaine de revendications ont été actées le 14 juin 2023, mais la liste n'est pas exhaustive. Elles visent justement à faire évoluer le monde du travail pour que l'égalité soit réellement mise en œuvre dans tous les domaines de la vie.

Et nous ne sommes pas près de nous arrêter en si bon chemin: nous nous mobiliserons à nouveau le 14 juin 2024 et continuerons au-delà pour que la politique fribourgeoise prenne enfin au sérieux les enjeux que représentent la mise en place de mesures féministes, visant à une amélioration des conditions de tou-te-s les salarié-e-s de l'Etat!

Nous tenons à rendre compte publiquement de l'attitude du Conseil d'Etat vis-à-vis de nos revendications légitimes, et de sa mauvaise volonté manifeste sous couvert d'une prétendue ouverture à la négociation. Nous profitons du 14 juin 2024 pour réaffirmer la nécessité d'ouvrir une véritable négociation sur nos revendications, que ce soit dans le cadre des séances ordinaires de la DCEQP ou de séances extraordinaires. Nous attendons du Conseil d'Etat qu'il réponde aux deux revendications déjà déposées et susmentionnées et qu'il nous propose un calendrier pour avancer sur les autres points d'ici au 14 juin 2024.

Groupe féministe du SSP.

Reconnaissance de la pénibilité

Les négociations vont enfin s'ouvrir!

En 2021, le Conseil d'Etat a décidé de réviser la Loi sur le personnel de l'Etat de Fribourg, qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2022. Si les décisions péjorant le statut du personnel sont rapidement entrées en vigueur (licenciement facilité; salaire au mérite), les nouvelles dispositions améliorant les conditions de travail, elles, sont toujours lettre morte!

Dans le cadre de cette révision, les organisations du personnel (SSP, FEDE) avaient, s'étaient notamment mobilisées pour que la pénibilité du travail soit reconnue, et compensée. Un nouvel article de la LPers (116a) a été introduit,

qui prévoit que «Le Conseil d'Etat détermine par voie d'ordonnance les principes et critères d'évaluation pour les activités pénibles ou à risques accrus».

Depuis deux ans, le gouvernement a repoussé la concrétisation du nouvel article de la LPers prévoyant la reconnaissance de la pénibilité et les compensations y relatives. Les négociations vont enfin débiter: **le mercredi 29 mai**, les organisations du personnel vont présenter leurs revendications, et **le mercredi 12 juin**, le Conseil d'Etat nous communiquera sa prise de position.

Revendications du SSP concernant la pénibilité

- **Travail de nuit** Indemnités en temps de 20 %, de 20h00 à 6h00 (au lieu de 15 % entre 23h00 et 6h00).
Dispense des nuits dès 50 ans.
- **Horaires irréguliers** Passage à la **semaine de 40 heures** pour le personnel astreint à des horaires irréguliers (nuits, week-ends, 12 heures...) Généralisation de l'indemnité versée aux policiers/-ières, soit 166 francs par mois.
- **Travail du samedi** Majoration de 25 %, en temps ou en argent.
- **Travail du dimanche** Majoration de 50 %, en temps ou en argent.
- **Retraite anticipée** Alternative: proposer des postes moins pénibles.
- **Pools de remplacement** Créer des «pools» dédiés au remplacement des employé-e-s malades, absents, en vacances etc.
- **Enseignant-e-s** Diminution des effectifs par classe.

La prise de position du Conseil d'Etat sera communiquée lors de l'Assemblée générale ordinaire du SSP, qui se tiendra le

Mardi 18 juin, à 19h00

Centre Phénix

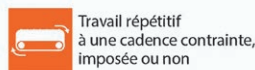
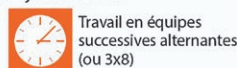
Rue des Alpes 7, 1700 Fribourg

Venez nombreux/-euses!

Le compte de prévention de la pénibilité

L'exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité donne droit à des points

• Les facteurs pris en compte au 1^{er} janvier 2015



1 facteur
4 points

2 facteurs
8 points

1 facteur
1 point par trimestre travaillé

2 facteurs
2 points par trimestre travaillé



En France, la pénibilité est reconnue depuis de nombreuses années