

Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat de Fribourg Il faut défendre la primauté des prestations !

www.ssp-fribourg.ch

Les échéances approchent à grands pas pour la révision de la Loi sur la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat de Fribourg (CPPEF). Celle-ci s'annonce comme un enjeu décisif pour le personnel de l'Etat de Fribourg, des établissements autonomes et de certaines institutions sociales et communes qui y sont affiliées.

Le Conseil d'Etat devrait, en effet, présenter aux organisations syndicales, dans le courant du mois de mai, un projet de révision de la Loi sur la CPPEF. Des négociations auront ensuite lieu, du mois de mai au mois de septembre, entre le Conseil d'Etat et les organisations du personnel. Elles seront suivies d'une consultation publique, puis du débat parlementaire au cours de l'année 2019.

De quoi s'agit-il ?

La Loi sur la CPPEF détermine les conditions de retraite de l'ensemble du personnel de l'Etat de Fribourg – 18'000 salariés au total – des établissements autonomes (Université, Hôpital fribourgeois, Réseau fribourgeois en santé mentale, ECAB etc.), de plusieurs institutions sociales (notamment : Association de l'Institut St-Joseph, Fondation HorizonSud, Fondation du Centre de formation continue pour personnes handicapées adultes, Fondation glânoise en faveur des personnes handicapées mentales et IMC, CIS / Centre d'intégration socioprofessionnelle) et, enfin, de certaines communes.

Qu'est-ce qui est en jeu ?

Actuellement, la Loi sur la CPPEF prévoit un système de retraite basé sur la primauté des prestations. La primauté des prestations implique que la rente d'un salarié est déterminée en fonction de son salaire – ou plus précisément, à l'Etat de Fribourg, du salaire de carrière. Il y a donc un lien clair entre le salaire et la rente qui sera perçue à la retraite.

Actuellement, la Loi sur la CPPEF prévoit la possibilité de prendre une retraite, sans pénalité, dès 60 ans, avec l'octroi d'un pont-AVS – un montant versé par l'Etat-employeur qui permet de pallier à l'absence de rente AVS jusqu'à 64 ans pour les femmes et 65 ans pour les hommes – équivalant à 90% de la rente AVS maximale (soit CHF 2'115 francs par mois pour un 100%). Les agents de la Force publique (policiers et agents de détention), eux, ont l'obligation de prendre leur retraite à 60 ans et bénéficient, en contrepartie, d'un pont-AVS équivalent à 100% de la rente AVS maximale (soit CHF 2'350 francs par mois).

Primauté des cotisations = pertes de rentes

Le Conseil d'Etat fribourgeois souhaiterait liquider le système de la primauté des prestations, pour introduire celui de la primauté des cotisations. La primauté des cotisations prévoit que la rente n'a plus de lien avec le salaire : elle est strictement déterminée par les cotisations que verse, individuellement, chaque employé.

Or, de manière générale, on constate, dans les caisses de pensions qui ont connu un tel changement, des pertes de rentes, souvent importantes, pour les personnes concernées. Le dernier exemple en date étant la Caisse de prévoyance de l'Etat de Neuchâtel, dont les rentes vont baisser de 10% suite au passage de la primauté des prestations à la primauté des cotisations.

Bonne santé financière pour la CPPEF

Pour le SSP – région Fribourg, le passage de la primauté des prestations à la primauté des cotisations n'est pas inéluctable, loin de là. La CPPEF donne largement satisfaction au personnel, du point de vue des prestations. Par ailleurs, la situation financière de la CPPEF est bonne, comme le rappelait le Conseiller d'Etat G. Godel dans une interview parue en mai 2017 (La Liberté, 4 mai 2017) : le taux de couverture, à la fin de l'année 2016, était de 73,3%, soit 6,4% de plus qu'au 1er janvier 2012. Et ce, bien que le taux technique ait diminué de 1,25% dans l'intervalle !

Enfin, le rendement moyen des capitaux de la CPPEF est très bon : sur les 12 dernières années il est supérieur à 4% (Rapport 2016 de la Caisse de prévoyance de l'Etat de Fribourg).

Défendre la primauté des prestations

Pour le SSP – région Fribourg, le maintien de la primauté des prestations doit donc faire partie du débat sur la révision de la CPPEF. Nous appelons donc la gauche – politique, syndicale – à défendre un système de retraite qui a fait ses preuves. Pourquoi modifier ce qui fonctionne ? Nous défendrons également le point de vue, lors des négociations, que le personnel de l'Etat de Fribourg puisse se déterminer sur l'avenir de la CPPEF, comme cela avait été le cas lors de la précédente révision, en 2014.



Le 25 janvier 2018, les fonctionnaires vaudois ont fait grève contre une détérioration des conditions de retraite. Et ils ont obtenu gain de cause !

Pensionskasse des Staatspersonals Freiburg **Unsere Renten sind in Gefahr!**

Wir nähern uns in grossen Schritten der Frist für die Revision des Gesetzes über die Pensionskasse des Staatspersonals Freiburg (PKSPF). Es handelt sich um einen entscheidenden Streitgegenstand für das Personal des Kanton Freiburg, der selbstständigen Anstalten und gewisser sozialer Institutionen und Gemeinden.

Im März soll voraussichtlich der Staatsrat den Gewerkschaften und Personalorganisationen einen Entwurf betreffend Revision des Gesetzes über die Pensionskasse des Staatspersonals Freiburg (PKSPF) vorlegen. Danach sollen von Mai bis September Verhandlungen zwischen dem Staatsrat und den Personalverbänden stattfinden. Eine öffentliche Vernehmlassung und ein parlamentarischer Beratungsprozess werden im Jahr 2019 diesen Verhandlungen folgen.

Um was handelt es sich?

Das Gesetz über Pensionskasse des Staatspersonals Freiburg (PKG), bestimmt die Rentenbedingungen des gesamten Personals des Kanton Freiburg – d.h. 18'000 Arbeitnehmende – der selbstständigen Anstalten (Universität, HFR – Freiburger Spital, Freiburger Netzwerk für psychische Gesundheit, KGV usw.), der Angestellten verschiedener sozialer Institutionen (insbesondere: Institut St-Joseph, Fondation HorizonSud, Fondation du Centre de formation continue pour personnes handicapées adultes, Fondation glânoise en faveur des personnes handicapées mentales, IMC, CIS / Centre d'intégration socioprofessionnelle) sowie des Personals einer Anzahl Gemeinden.

Was steht auf dem Spiel?

Zurzeit sieht das PKG das Leistungsprimat vor. In diesem System wird die Rente des/der Arbeitnehmenden auf der Basis des Lohns festgelegt, und für das Staatspersonal, aufgrund ihrer Lohnkarriere. Es gibt demnach eine klare Relation zwischen dem Lohn und der Rente, die ab dem Ruhestand ausbezahlt wird.

Das heutige Gesetz (PKG) sieht die Möglichkeit vor, frühzeitig, d. h. ab dem 60. Altersjahr, und ohne Einbussen, mit einer AHV-Überbrückungsrente, in den Ruhestand zu treten. Bei Letzteren handelt es sich um einen Betrag, welcher vom Kanton als Arbeitgeber ausbezahlt wird, als Ersatz für die fehlende AHV-Rente bis zum 64. Altersjahr für die Frauen und bis zum 65. Altersjahr für die Männer. Die Überbrückungsrente entspricht 90% einer maximalen AHV-Rente (CHF 2'115 pro Monat für eine Vollzeitstelle). Die Beamten der Polizei und des Straf- und Massnahmenvollzugs müssen laut Gesetz ab dem 60. Altersjahr in den Ruhestand treten, erhalten aber im Gegenzug eine AHV-Überbrückungsrente, die einer maximalen AHV-Rente entspricht (100% oder CHF 2'350 pro Monat).

Beitragsprimat = Rentenverluste

Der Freiburger Staatsrat möchte die das Leistungsprimat abschaffen und durch das Beitragsprimat ersetzen. Letzteres bezieht sich nicht mehr auf den Lohn, sondern die Rente wird

ausschliesslich durch die von den Angestellten einbezahlten Beiträgen bestimmt.

Generell ist festzuhalten, dass eine solche Umstellung in den Kassen oft hohe Rentenverluste für die Betroffenen zur Folge hat. Das jüngste Beispiel ist die Pensionskasse des Staatspersonals Neuenburg, in welcher die Renten nach dem Wechsel vom Leistungs- zum Beitragsprimat um 10% gesunken sind.

Gesunde Finanzlage der PKSPF

Für den VPOD Region Freiburg ist der Wechsel vom Leistungs- zum Beitragsprimat kein absolut notwendiger Schritt.

Für das Personal funktioniert die Pensionskasse des Staatspersonals Freiburg (PKSPF) hinsichtlich ihrer Leistungen weitgehend zufriedenstellend. Ausserdem ist die finanzielle Lage der PKSPF gut, laut der Aussage vom Georges Godel, Finanzdirektor des Kantons Freiburg (in La Liberté, Ausgabe vom 4. Mai 2017): Ende 2016 lag der Deckungsgrad bei 73,3 %, d. h. über dem Niveau vom 1. Januar 2012, und dies obwohl in der Zwischenzeit der technische Zinssatz um 1,25% gesunken ist!

Und zudem ist der durchschnittliche Ertrag aus dem von der PKSPF investierten Kapital sehr gut: in den letzten 12 Jahren lag er über 4% (Jahresbericht 2016 der Pensionskasse des Staatspersonals Freiburg).

Wir müssen das Leistungsprimat verteidigen!

Für den VPOD Region Freiburg muss die Aufrechterhaltung des Leistungsprimats Teil der Debatten über die Revision des PKG sein.

Deshalb rufen wir die politische und gewerkschaftliche Linke auf, das heutige Vorsorgesystem, welches sich bewährt hat zu verteidigen. Weshalb sollten wir etwas ändern, das funktioniert? In den Verhandlungen werden wir den Standpunkt vertreten, dass sich auch das Staatspersonal zur Zukunft der PKSPF äussern kann, wie das bereits bei der letzten Revision im Jahr 2014 der Fall war.



Am 25. Januar 2018 streikten waadtländische Beamte gegen eine Verschlechterung der Rentenbedingungen. Und sie haben ihren Fall gewonnen!

Pour un service public fort**Contre le démantèlement et les privatisations !**

Le service public du canton de Fribourg, le personnel de l'Etat ainsi que les organisations syndicales se trouvent en transition entre deux cycles.

Durant la période 2013 – 17, la politique néolibérale de la plupart des partis politiques exigeait de « se serrer la ceinture » et « faire plus avec moins ». Le personnel du service public souffrait de mesures douloureuses, mais limitées dans le temps (pas d'augmentation des paliers et un « personal stop » dans de nombreux secteurs).

Durant toute cette période, les caisses de l'Etat se portaient à merveille, avec des excédents annuels et une fortune en augmentation continue. Rappelons-nous que le SSP s'est mobilisé de manière conséquente contre la dégradation des prestations et des conditions de travail.

Le nombre de membres de notre région a été en augmentation constante pendant ce temps, ce qui a permis l'augmentation de l'effectif du secrétariat de région. Cette croissance et l'engagement du SSP avec ses adhérents a rendu possible de freiner au moins la vitesse et l'ampleur de la mise en oeuvre de la politique de démontage du service public.

Aujourd'hui, nous constatons que nous nous trouvons au début d'un nouveau cycle de conflits portant sur des enjeux majeurs. Sont prévues des restructurations profondes, mais non limitées

dans le temps cette fois, qui touchent toute la population et tout le personnel du service public. La qualité des prestations du service public est remise en question dans de nombreux secteurs, tout comme nos conditions de travail.

Le Conseil d'Etat veut, ainsi, sortir le personnel des soins (HFR) de la LPers, et les prestations de notre caisse de pension sont menacées. Le salaire au mérite, l'augmentation du nombre de paliers, la flexibilisation des horaires de travail et la simplification des licenciements sont également prévus.

Le SSP région Fribourg développe toute une palette d'activités contre cette tendance fallacieuse. En font partie des mobilisations comme des grèves ou des manifestations, des soirées d'information et de discussion, la participation à des consultations et des négociations à tous les niveaux, mais également les conseils et l'accompagnement de membres individuels en cas de difficultés au travail.

Le SSP s'est avéré un partenaire fiable contre le démantèlement voulu de nos conditions de travail et pour un service public fort. Voilà pourquoi il est payant d'adhérer au SSP, de s'informer, de discuter et de s'engager avec nous.

Stefan Trummer, membre du Bureau et de la délégation de négociations SSP

Für einen starken öffentlichen Dienst**Gegen Abbau und Privatisierungen!**

Der öffentliche Dienst des Kantons Freiburg, das Staatspersonal und seine Verbände stehen an der Schwelle zwischen zwei Zyklen.

Die Phase 2013 – 17, während der die neoliberale Politik aller Parteien argumentierte, die finanzielle Lage erfordere es, « den Gürtel enger zu schnallen » und « mehr mit weniger zu machen » brachte für das Personal des öffentlichen Dienstes schmerzhaft, aber im Wesentlichen vorübergehende Sparmassnahmen (zum Beispiel keine Lohnstufenerhöhung, faktischer Einstellungsstopp in vielen Bereichen).

Der Staatshaushalt erfreute sich während der gesamten Periode einer strotzenden Gesundheit mit jährlichen Überschüssen und regelmässig wachsendem Vermögen.

Erinnern wir uns daran, dass der VPOD sich konsequent gegen den Leistungs- und Arbeitsbedingungsabbau eingesetzt hat. Die Mitgliederzahlen unserer Region stiegen in dieser Zeit aber kontinuierlich, was es erlaubte, das Regionalsekretariat auszubauen. Dieses Wachstum und der Einsatz des VPOD und seiner Mitglieder machte es möglich, den Durchmarsch der Politik des Abbaus zumindest zu bremsen.

Wir beobachten nun aber, dass wir am Anfang einer neuen, sehr ernsthaften Phase der Auseinandersetzung stehen.

Tiefgreifende, dieses Mal nicht vorübergehende Umstrukturierungen sind vorgesehen, die die gesamte Bevölkerung und

das ganze Personal des öffentlichen Dienstes betreffen. Die Leistungen, die der öffentliche Dienst zugunsten der Bevölkerung erbringt, sind dadurch in vielen Bereichen gefährdet, ganz zu schweigen von unseren Arbeitsbedingungen.

Das Gesundheitspersonal (HFR) soll nicht mehr dem Staatspersonalgesetz unterstehen und die Leistungen der Staatspensionskasse sind bedroht. Leistungslohn, Zunahme der Lohnstufen, Flexibilisierung der Arbeitszeiten und Vereinfachung von Entlassungen werden unter anderem angestrebt.

Der VPOD Region Freiburg entfaltet dagegen viele Aktivitäten. Dazu gehören Mobilisierungen wie Streiks und Kundgebungen, Informations- und Diskussionsanlässe, Teilnahme an Vernehmlassungen und Verhandlungen auf allen Ebenen, aber auch die Beratung und Begleitung von Mitgliedern bei Problemen am Arbeitsplatz.

Es hat sich gezeigt, dass der VPOD ein verlässlicher Partner ist gegen den vorsätzlichen Abbau unserer Arbeitsbedingungen und für einen starken öffentlichen Dienst. Darum lohnt es sich, in den VPOD einzutreten, sich zusammen zu informieren, zu diskutieren und zu engagieren.

Stefan Trummer, Mitglied der Geschäftsleitung und der Verhandlungsdelegation

Enseval et Perseval : ça risque de faire mal !

En février 2017, l'avant-projet d'ordonnance relative à l'évaluation du personnel enseignant (Enseval) était mis en consultation, tout comme l'avant-projet d'ordonnance pour l'évaluation du personnel de l'Etat (Perseval). Le SSP-Groupe Enseignement avait décidé de rejeter Enseval en l'état et de demander l'ouverture de nouvelles discussions avec tous les partenaires concernés, afin d'élaborer un nouveau projet.

Le 20 février, la DICS a convoqué une séance dont l'un des points à l'ordre du jour était Enseval. Il en ressort que, malgré les nombreuses oppositions contre ce projet et sans avoir daigné en rediscuter avec les syndicats – la DICS nous a dit espérer pouvoir mettre en vigueur Enseval ce printemps déjà ! Il nous a également été transmis qu'un projet de rapport au Conseil d'Etat était en cours de validation et qu'il a été « tenu compte des remarques émises dans les limites de l'ordonnance Perseval ». En effet, selon la DICS, Enseval devra respecter le cadre de Perseval.

En ce qui concerne le suivi de ce dossier, les organisations du personnel seront informées de la position du Conseil d'Etat. Par « informées », nous comprenons que rien n'est sûr quant à la volonté de la DICS de rediscuter d'Enseval avec nous ! Le SSP-Groupe enseignement a donc interpellé la DICS pour s'assurer que les associations et le SSP seront entendus sur le nouveau projet Enseval.

Une nouvelle consultation pour Perseval

Par ailleurs, une nouvelle version de Perseval est en consultation, et nous constatons que le projet est quasiment similaire ! Pire, certaines dispositions que nous avons contestées ont encore été détériorées. Il s'agit particulièrement du droit d'être accompagné, qui reste strictement interdit dans le projet du Conseil d'Etat : cela constituerait une régression par rapport à la situation actuelle, puisqu'à ce jour, il est possible d'accompagner un employé de l'Etat de Fribourg ou des établissements publics lors d'un tel entretien.

La nouvelle version de Perseval prévoit même qu'en cas de réexamen (soit la procédure de recours contre un entretien d'évaluation), il sera possible d'être accompagné uniquement avec l'autorisation de l'autorité de réexamen et seulement si l'évaluation peut déboucher sur une résiliation des rapports de service.

Le SSP se battra contre cette nouvelle version de Perseval qui aura une influence directe sur Enseval. Il est hors de question d'accepter un système d'évaluation qui bafoue les droits syndicaux, nuira à la qualité des prestations et mettra le personnel sous pression !

Enseval und Perseval: Bittere Pillen!

Im Februar 2017 kam das Vorprojekt für die Verfügung über die Evaluation des Lehrpersonals (Enseval) in die Vernehmlassung, genau wie das Vorprojekt für die Verfügung über die Evaluation des Staatspersonals (Perseval).

Die VPOD-Gruppe Schule beschloss, Enseval in dieser Form zurückzuweisen und die Eröffnung neuer Diskussionen mit allen betroffenen Partnern zu verlangen, um ein neues Projekt zu erarbeiten.

Am 20. Februar fand eine Sitzung mit der EKSD statt, an der auch Enseval auf der Tagesordnung stand. Es stellte sich heraus, dass trotz der vielen Vorbehalte gegen dieses Vorhaben und ohne mit den Gewerkschaften noch einmal darüber diskutiert zu haben – die EKSD uns mitteilte, sie hoffe, Enseval noch diesen Frühling einführen zu können !

Wir wurden auch informiert, dass ein Bericht dabei sei, vom Staatsrat genehmigt zu werden, der « den Rückmeldungen bezüglich der Verfügung über Perseval Rechnung trage ». Gemäss der EKSD wird Enseval also den Rahmen von Perseval respektieren müssen. Die Personalverbände werden über die Haltung des Staatsrates informiert werden. Wir verstehen dies so, dass nichts weniger sicher ist als die Bereitschaft der EKSD, Enseval mit uns zu besprechen ! Die VPOD-Gruppe Schule hat

darum die EKSD aufgefordert, die Personalverbände und den VPOD zum neuen Projekt Enseval anzuhören.

Eine neue Vernehmlassung für Perseval

Zudem ist eine neue Version von Perseval in der Vernehmlassung und wir stellen fest, dass sie praktisch unverändert ist! Einige Elemente davon, die wir kritisiert hatten, wurden sogar noch verschlechtert. Es geht vor allem um das Recht, sich begleiten zu lassen, das im Projekt des Staatsrates verboten bleibt.: Ein Rückschritt im Vergleich zur aktuellen Situation, weil es heute möglich ist, Staatsangestellte zu einem solchen Gespräch zu begleiten. Die neue Version von Perseval sieht sogar vor, dass im Falle einer Einsprache gegen ein Evaluationsgespräch eine Begleitung nur mit Bewilligung der Rekursinstanz und wenn das Verfahren zu einer Entlassung führen könnte möglich wäre.

Der VPOD setzt sich gegen diese neue Version von Perseval, die Enseval direkt beeinflussen wird, ein. Es kommt nicht in Frage, ein Evaluationssystem, das die gewerkschaftlichen Rechte verletzt, der Unterrichtsqualität schadet und das Personal unter Druck setzt, zu akzeptieren !

Les femmes ne se laissent pas faire !

Des baffes. C'est ce que les femmes reçoivent en permanence au niveau politique. Ce dernier mois, elles en ont reçu deux coup sur coup. La première a été le renvoi en Commission par le Conseil des Etats, composé de 39 hommes et 7 femmes, d'une modification très modeste de la Loi sur l'Egalité (LEg). Les modifications visaient à tendre vers l'égalité salariale en imposant des contrôles des salaires (non contraignants) aux entreprises de plus de 100 salariés, soit à peine 1% des entreprises et 45% des salariés. L'acceptation de ces mesures somme toute trop modestes, sans obligation de corriger les écarts salariaux et sans sanctions, aurait toutefois montré un signe de prise en considération des revendications féministes, dans un contexte où les inégalités de genre ont plus de résonance dans la société.

L'âge de la retraite à 65 ans revient par la porte...

La deuxième baffe vient du Conseiller fédéral socialiste Alain Berset. Alors que la révision Prévoyance vieillesse 2020 a été rejetée dans les urnes cet automne, l'élévation de l'âge de la retraite des femmes refait déjà surface dans le nouveau projet de révision de l'AVS. Les femmes ont dit non à cette réforme, non à la retraite à 65 ans, mais qui s'en soucie ? Mais ce n'est pas le pire. En

échange de l'abandon du contrôle des salaires, la sénatrice libérale Karin Keller-Sutter propose que les femmes qui partiraient à la retraite à 65 ans reçoivent un bonus en guise de compensation de la discrimination salariale subie pendant toute leur vie active! En plus d'une baffe c'est une insulte. L'égalité salariale est un droit et non un cadeau.

Mettre fin aux inégalités

L'objectif maintenant est de mettre fin aux inégalités. Il faut contrer l'arrogance de la droite, les compromis dangereux et passer à l'offensive. Pour faire face à ces attaques permanentes et virulentes il est nécessaire que les femmes se mobilisent. C'est par la mobilisation que les femmes ont obtenu des droits, c'est par la mobilisation qu'il faut continuer de se faire entendre. Le 8 mars déjà la colère émergeait à Berne pour la journée internationale des droits des femmes, et elle s'amplifiera. Le Congrès des femmes de l'USS a décidé d'une manifestation nationale en faveur de l'égalité le 22 septembre à Berne. Ensuite il faudra sérieusement penser et organiser une nouvelle grève des femmes, dans l'esprit de celle de 1991. Les femmes sont à l'offensive et ne se laisseront pas faire.

Hôpital fribourgeois

Le SSP – région Fribourg demande la publication de l'intégralité de l'audit sur la « gouvernance de l'HFR »

L'audit sur la « gouvernance de l'HFR », dont les résultats ont été rendus publics le 21 février 2018, a révélé des dysfonctionnements majeurs dans la gestion de l'hôpital public. La « *compétence professionnelle en matière de gouvernance et/ou de connaissance du domaine de la santé* » du Conseil d'administration est frontalement remise en cause. De nombreux interlocuteurs « *évoquent des non-dits et des sujets sensibles évités ou partiellement traités, ainsi que certaines divergences de vue entre la présidence du CA et la Conseillère d'Etat en charge de la DSAS, notamment dans le domaine des finances et de la notion public/privé* ». La majorité des personnes interrogées « *critiquent un fonctionnement marqué par un manque d'entente et très peu de vrai dialogue* ».

Enfin, de nombreuses critiques portent sur les compétences financières, et s'interrogent sur la « *capacité de la direction des finances de l'HFR à fournir des chiffres justes et précis* ».

Résumé insuffisant

Malgré les importants dysfonctionnements relevés, seul un résumé succinct, tenant sur deux pages, a été rendu public à ce jour.

Or, sur un sujet aussi important que le fonctionnement et l'avenir de l'hôpital public, il est légitime que toute la lumière soit

faite. La transparence la plus complète est une exigence sur une question aussi essentielle que la gouvernance d'une institution – l'HFR – dont le rôle est d'assurer la santé publique de la population fribourgeoise. Le SSP – région Fribourg souhaite donc que cet audit soit rendu public dans son intégralité.

Annulation de la privatisation de la Buanderie

Le SSP – région Fribourg souhaite également que le Conseil d'administration de l'HFR revienne sur sa décision de privatiser la Buanderie de l'HFR.

La décision de confier la gestion du linge de l'HFR à un prestataire privé a, en effet, été prise à la hussarde, juste avant la publication des résultats de l'audit et le départ de la Directrice générale. Alors qu'une décision sur l'avenir de la Buanderie de l'HFR n'était pas attendue avant le mois de mars ou avril 2017, la Direction générale de l'HFR a fait le choix de mettre les bouchées double, pour imposer cette décision avant la publication de l'audit. Le fait que cet audit jette un sérieux doute sur les compétences, en matière financière, de la Direction de l'HFR est de nature à remettre en cause la décision de privatiser la Buanderie de l'HFR, tout comme le départ de la Directrice générale, cheville ouvrière de cette privatisation.

Commune de Marly : une pétition pour des négociations

A la fin de l'été, le Conseil communal de Marly mettait en consultation un nouveau règlement du personnel communal. Bien qu'ayant demandé à être consulté, le SSP s'était vu refuser ce droit. Du coup, le SSP avait convoqué une Assemblée du personnel afin de prendre position.

Salaire au mérite !

Depuis, une nouvelle version du règlement a été examinée par une Commission du Conseil général. Bien que cette dernière version tienne compte de certaines remarques faites par le SSP, les points les plus problématiques n'ont pas du tout été modifiés. Il s'agit notamment de :

- **La prime fidélité**, qui n'a pas été réintroduite
- **La gratification d'ancienneté**, qui pourra être réduite ou supprimée en fonction de l'évaluation et dont la répartition est prévue selon un pourcentage du salaire, ce qui mènera à une perte financière conséquente pour une partie des employés, en particulier pour celles et ceux qui ont les revenus les plus bas.
- **Les augmentations annuelles de salaires**, qui seront attribuées au mérite.

Or, le personnel fait déjà les frais, depuis plusieurs années, de mesures qui impactent directement leur revenu : paliers bloqués avant le sommet de l'échelle, modification de la clé de répartition du 2e pilier, suppression de l'allocation de ménage, participation aux charges d'assurance accidents non-professionnels et indemnités perte de gain maladie.

Faciliter les licenciements...

De plus, le projet prévoit de faciliter la procédure de licenciement : il n'y aura plus besoin de passer par un avertissement. Il suffira d'un simple entretien d'évaluation. Ceci est inacceptable et constitue une grave détérioration des conditions d'engagement.

Réuni en assemblée le 22 février, le personnel de la Commune de Marly a décidé de lancer une pétition demandant au Conseil communal de renoncer aux dégradations prévues et d'ouvrir des négociations avec le personnel et le SSP. Cette pétition a été signée par plus de la moitié des employés de la commune, et sera remise prochainement au Conseil communal.

A VOS AGENDAS

→ **25 Avril 2018** – Assemblée générale de l'AFDASSC, 19h au Café du Jura à Fribourg. Suivie à 20h d'une conférence de B.Rosende, Secrétaire centrale SSP « Temps de pause: quels sont nos droits ? ». La conférence est ouverte à toute personne intéressée.

→ **1er mai 2018** – Egalité, Caisses de pension, CCT, ne nous laissons plus faire ! Rdv de 16h-21h sur la place Georges Python. Départ du cortège syndical à 18h.

→ **7 Juin 2018** – Conférence sur la commémoration de la Grève générale de 1918. 19h au Café du Jura à Fribourg. Intervention de A. Pelizzari, Secrétaire régional Unia Genève.

AGENDA

→ **25. April 2018** – Generalversammlung der AFDASSC, 19 Uhr im Café du Jura in Freiburg. Gefolgt um 20 Uhr von einem Vortrag von B.Rosende, Zentralsekretärin VPOD « Pausenzeit: welches sind unsere Rechte? ». Der Vortrag ist öffentlich.

→ **1. Mai 2018** – Gleichberechtigung, Pensionskassen, GAV, lassen wir nicht mehr über uns bestimmen! Von von 16 - 21 Uhr auf dem Platz Python. Gewerkschaftliche Kundgebung ab 18 Uhr.

→ **7. Juni 2018** – Vortrag zur Erinnerung des Generalstreiks von 1918. 19 Uhr im Café du Jura in Freiburg. A. Pelizzari, Regionalsekretär Unia Genf.

JAB
CH-1701 Fribourg
LAPOSTE

A renvoyer par courrier au : SSP-CFT Région Fribourg, CP 1444, 1701 Fribourg

NPA, Localité :

adresse :

nom, prénom :

- Je désire adhérer au SSP-CFT, veuillez me faire parvenir brochures d'information sur le syndicat.
- Je désire m'abonner à Infos syndicales. (fr. 20.- par an)

JAB
CH-1701 Fribourg
LAPOSTE