

## La parité au cœur des débats

**Grâce à la mobilisation du personnel de l'HFR, de l'ASI et de la FEDE, le Conseil d'État a modifié sa décision concernant la fonction d'infirmier/ère spécialisé/e, profil anesthésie, rétablissant ainsi une égalité de traitement qui n'aurait jamais dû être mise en doute.**

La FEDE affirme depuis plusieurs années que les titulaires de fonction ne sont pas suffisamment entendus par la CEF dans les processus de décision concernant l'évaluation et la classification des fonctions. La volte-face du Conseil d'État nous donne raison. La CEF n'avait pas fonctionné correctement dans ce dossier.

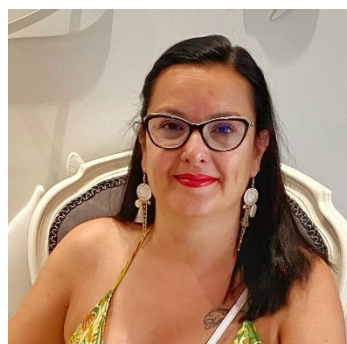
Le Conseil d'État a donc finalement décidé de revaloriser en classe 20 la fonction d'infirmier/ère spécialisé/e, profil anesthésie. Il a en outre décidé de les réunir sous une seule et même fonction, intitulée «Expert/e en soins diplômé/e EPD ES» et colloquée en classe 20.

Ce succès rappelle bien l'importance d'un fonctionnement paritaire au sein de la CEF. Et c'est aussi dans ce sens que nous avons contesté l'élection du comité de la caisse de pension. Le Conseil d'État, encore une fois, a donné une réponse favorable à nos revendications. Le Gouvernement nous a indiqué qu'il allait présenter «dans les meilleurs délais» au Grand Conseil un projet de révision de loi sur le personnel, afin «d'adapter la situation fribourgeoise à la jurisprudence». Le Conseil d'État a également porté le cas devant l'Autorité bernoise de surveillance des institutions de prévoyance et des fondations qui devra se déterminer sur la situation actuelle et sur les mesures à prendre dans l'immédiat.

Le Conseil d'État a maintenant la possibilité de prouver qu'il est attaché au partenariat social avec la FEDE ou s'il préfère diviser

pour mieux régner. Nous jugerons sur pièce. Nous comptons sur le Conseil d'État pour renforcer la représentation de la FEDE et non l'affaiblir par un tour de passe-passe.

\*\*\*\*\*



## Un nouveau visage pour le secrétariat

Nous souhaitons la bienvenue à Adriana Frangone, notre nouvelle secrétaire. Au bénéfice d'une vaste expérience professionnelle dans les domaines de l'administration publique, des ressources humaines et du service à la clientèle, elle a auparavant travaillé pour Swissbasketball, la Task Force sanitaire Covid-19, Alloboissons, les CFF et l'ORP.

\*\*\*\*\*

## La FEDE s'oppose aux primes pour les collaborateurs de l'État

**La FEDE n'a jamais été favorable à l'octroi de ces primes et a répondu dans ce sens à la consultation sur l'ordonnance du Conseil d'État. La FEDE s'oppose totalement aux primes individuelles.**

**Celles-ci cristallisent les craintes et les critiques, avec la conviction qu'une attribution objective et équitable de telles primes n'est tout simplement pas possible.**

Dans un premier temps, la FEDE aurait souhaité des primes collectives mais après discussions avec les associations, la FEDE s'y oppose également, considérant qu'il y a lieu de réfléchir à d'autres formes d'incitation comme des budgets pour des soupers d'équipes. Beaucoup d'entités n'ont pas de budget pour remercier par des cadeaux ou une attention particulière leurs collaborateurs et collaboratrices. Une activité commune renforce également l'appartenance et la cohésion au sein du groupe. L'idée est de créer une forme de culture au sein de l'équipe, une activité qui encourage l'identification au groupe et, par là, sa cohésion.

**Nous nous opposons catégoriquement à l'octroi d'une prime au mérite** ou à l'introduction d'une part de rémunération au mérite. Ces mécanismes ne créent que la division au sein des services, au moment même où l'unité est plus essentielle que jamais pour faire face aux crises que doit affronter le personnel ainsi qu'aux défis qu'il doit relever. Nous craignons également que ces primes au mérite ne fassent qu'accroître la pression sur le personnel, ce qui irait à l'encontre de l'objectif déclaré des associations de personnel, qui veulent favoriser une bonne santé psychique pour tout le personnel.

Le FEDE s'inquiète également que le budget dévolu aux primes soit prélevé sur celui prévu pour les augmentations de salaires de l'ensemble des collaboratrices et des collaborateurs.

Dès lors, plutôt que l'ordonnance mise en consultation, la FEDE propose l'introduction d'une Directive sur l'octroi de budget pour des activités d'équipes telles qu'un souper annuel. Il reviendrait au Conseil d'État de fixer chaque année un montant global destiné à financer des actions et des gestes de remerciement pour le travail des collaborateurs et collaboratrices de l'État. Par

ce biais, l'État-employeur démontrerait sa reconnaissance pour le travail du personnel et renforcerait la cohésion des équipes ainsi que l'engagement au service de la population du canton. Le montant alloué serait proportionnel au nombre de collaborateurs et collaboratrices dans le service. Aux autorités d'engagement d'assurer que le budget pour l'activité soit respecté.

Pour toutes ces raisons, la FEDE refuse d'entrer en matière sur l'Ordonnance.

\*\*\*\*\*

## **La Caisse de pension doit se donner des objectifs ambitieux pour des investissements durables**

Les associations membres de la FEDE sont préoccupées par les retards de la Caisse de pension dans le domaine des investissements durables. Lors de notre assemblée générale du 23 novembre, nous allons voter une résolution pour des objectifs ambitieux, crédibles et rassembleurs dans ce domaine.

À cette occasion, nous organiserons également une conférence sur ce sujet avec Vincent Kaufmann d'Ethos pour informer les associations et les membre

\*\*\*\*\*

## **Nous demandons au moins la pleine compensation du renchérissement**

**La FEDE regrette que l'État de Fribourg n'investisse pas pour son personnel. Malgré sa fortune imposante et un budget 2023 à l'équilibre, le canton de Fribourg ne compense pas complètement le renchérissement et fait perdre du pouvoir d'achat à ses salariés.**

L'impression semble favorable lorsqu'on découvre un budget 2023 à l'équilibre et la décision du canton de consentir des investissements ambitieux pour l'avenir. Mais cette première impression passe vite après analyse du traitement réservé au personnel: selon nos estimations, l'augmentation de la masse salariale va s'élever de 2 à 2,5 %, alors que le renchérissement est estimé entre 3 et 3,5 %.

Fribourg continue donc à investir beaucoup, mais pas pour son personnel, alors même que, de crise en crise, celui-ci est mis sous forte pression et répond toujours à l'appel pour servir les citoyen-ne-s de la meilleure des manières.

En d'autres termes, le canton n'assure même pas le minimum syndical, dans son budget, vis-à-vis de son personnel. En rognant les salaires, le canton poursuit ses mesures d'économie – qui ne se disent pas – sur le dos de son personnel.

La FEDE s'aligne sur les revendications du secteur privé et demande une augmentation

de 4% en moyenne pour l'ensemble du personnel, avec un mécanisme progressif favorisant les employés touchant des bas salaires. L'inflation venant en effet péjorer de manière particulièrement douloureuse leurs conditions de vie déjà difficiles, ces personnes doivent être davantage soutenues, notamment au moyen d'une compensation dégressive, et donc plus importante pour les bas salaires que pour les personnes dont la rémunération dépasse les 120'000 francs par an. La FEDE va proposer une résolution dans ce sens à l'Assemblée des délégués du 23 novembre.