

Convention collective de travail INFRI - FOPIS

entre

INFRI, Association fribourgeoise
des institutions spécialisées

et

FOPIS, Fédération des organisations
du personnel des institutions sociales

CCT 2025

Entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2006
Etat au 1^{er} janvier 2025

Modifications de la CCT introduites au 1^{er} janvier 2025

- **Annexe 6** Correction rédactionnelle relative à l'augmentation du temps de travail hebdomadaire en compensation de vacances p. 48
- **Annexe 9** Adaptation du texte selon la terminologie actuelle p. 60
- **Annexe 13** Changement à la présidence de la commission arbitrale p. 64

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INFRI-FOPIS

PREAMBULE

La présente convention collective de travail a pour objet de fixer les conditions de travail du personnel travaillant au sein des institutions membres d'INFRI qui, de ce fait, exerce son activité dans le cadre particulier d'une mission de service public ou d'utilité publique.

Art. 1 Sont parties à la convention

d'une part,
l'Association fribourgeoise des institutions spécialisées, ci-après **INFRI** *
 qui représente l'ensemble des membres de l'INFRI et de leurs institutions ;
 et d'autre part,
la Fédération des organisations du personnel des institutions sociales, ci-après **FOPIS***
 qui représente les associations du personnel membre de la FOPIS
 et l'ensemble du personnel employé par les institutions membres d'INFRI ;
 ainsi que le syndicat des services publics (SSP)
 (*adresses des secrétariats : à la dernière page)

CHAPITRE I : BUT ET CHAMP D'APPLICATION

Art. 2 La présente convention a pour but de fixer les règles minimales relatives aux rapports de travail entre:

les membres d'INFRI figurant à l'annexe 1, ci-après "employeurs"
 et
 tout le personnel employé par ces membres, ci-après "personnel" ou "le collaborateur ou la collaboratrice" sous réserve des exceptions mentionnées aux art. 3.6 et 3.7.

CHAPITRE II : RELATIONS DE SERVICE

Art. 3 Engagement

- 3.1 La direction de l'institution est compétente pour l'engagement de personnel. A cet effet, elle consulte en principe les responsables de secteur ou les équipes concernées. La liste des postes vacants au sein des institutions INFRI est accessible.
- 3.2 Tout engagement est validé par la signature du contrat de travail individuel (contrat) rédigé en français ou en allemand, selon la préférence de l'employé, accompagné de la présente convention, d'un cahier des charges et cas échéant, du règlement interne de l'institution. Le contrat mentionne notamment :
- la dénomination du poste de travail ou de la fonction ;
 - le taux d'activité ;
 - la date d'engagement ;
 - la durée du temps d'essai
 - la date d'octroi de la prochaine augmentation annuelle ;
 - la référence à la classe de traitement et au palier ;
 - la durée du contrat ;
 - les modalités de renouvellement du contrat ;
 - la durée du droit aux vacances ;
 - les dispositions particulières éventuelles pour autant qu'elles satisfassent au minimum aux exigences de la présente convention.
- 3.3 Toute modification ultérieure des conditions de travail doit faire l'objet d'un avenant signé par les deux parties.
 Si un contrat est conclu pour une durée déterminée et qu'il se renouvelle plus d'une fois à l'échéance, il devient un contrat de durée indéterminée.

- 3.4 Toute personne engagée l'est pour un temps d'essai de 3 mois au maximum. Durant le temps d'essai, le salaire est fixé selon la classification concernée. Le temps d'essai fait partie intégrante de la première année de travail.
- 3.5 Le collaborateur ou la collaboratrice peut être astreint(e) à présenter un certificat médical récent ou à se soumettre, au plus tard à la fin du temps d'essai, à un examen médical effectué par un médecin-conseil désigné par l'employeur et rétribué par lui.
- 3.6 Les conditions d'engagement et de travail des employés mineurs ou handicapés ainsi que des stagiaires sont fixées aux annexes 9, 10, 11, 12, 12 a.
- 3.7 Les collaborateurs-trices exerçant une fonction dirigeante élevée (selon la loi sur le travail) ne sont pas soumis à la présente convention. Il s'agit des collaborateurs-trices (directeur-trice-s ou son/sa remplaçante, administrateur-trice-s et autres personnes) ayant le pouvoir de prendre des décisions pour l'institution qui sont de nature à influencer fortement son avenir et sa structure, notamment par l'engagement ou le licenciement d'autres collaborateurs-trices.
- 3.8 Les responsables d'atelier, de secteur, d'unité, de groupe ainsi que les responsables pédagogiques sont soumis-e-s à la présente convention.
- 3.9 Les parties signataires à la CCT peuvent convenir par écrit d'exceptions au champ d'application de la CCT concernant du personnel disposant de conditions de travail atypiques.

Art. 4 Résiliation

- 4.1 Durant le temps d'essai, chaque partie peut dénoncer le contrat de travail, par écrit, à tout moment moyennant un délai de congé de 7 jours.
- 4.2 Après le temps d'essai, le congé peut être donné par écrit, fondé sur une appréciation :
- jusqu'au 31 janvier pour la fin de l'année scolaire pour le personnel enseignant des institutions de type scolaire ;
 - 3 mois d'avance pour le 31 décembre, 31 mars ou le 31 juillet, pour le personnel éducatif, pédago-thérapeutique, médical et paramédical des institutions de type scolaire;
 - 1 mois d'avance pour la fin d'un mois durant la première année de fonction, ultérieurement 3 mois d'avance pour la fin d'un mois pour le reste du personnel.
- 4.3 Chacune des deux parties peut, sans avertissement préalable, se départir du contrat avec effet immédiat, pour de justes motifs (*art. 337 du CO*).
- 4.4 En cas de licenciement, la direction informe les responsables de secteur ou les équipes concernées.
- 4.5 **Conditions de la résiliation après le temps d'essai**
- Le licenciement a lieu lorsque le/la collaborateur/trice ne répond plus aux exigences de la fonction sous l'angle des prestations, du comportement ou des aptitudes.
 - A la demande du collaborateur ou de la collaboratrice licencié(e), le motif du licenciement lui/elle est communiqué par écrit, en termes généraux, faute de quoi le licenciement est considéré comme injustifié.
 - Le licenciement est précédé au moins d'un avertissement écrit et motivé ou d'une évaluation circonstanciée mentionnant cette éventualité, donné suffisamment tôt pour permettre au collaborateur ou à la collaboratrice de répondre aux exigences du poste.
 - L'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail (selon CO art. 336c) :
 - pendant que le collaborateur ou la collaboratrice effectue une période de service obligatoire (si cette période dépasse 12 jours, la restriction s'étend aux 4 semaines qui suivent et aux 4 semaines qui précèdent) ;
 - pendant toute la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement ;

- tant que dure le droit au congé de prise en charge visé à l'art. 20.6, pour une période maximale de six mois à compter du jour où le délai-cadre commence à courir ;
- pendant une incapacité totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du/de la collaborateur-trice, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service, durant 180 jours de la sixième à la neuvième année de service, et durant une année à partir de la dixième année de service.

La résiliation après ce délai de protection n'est pas soumise à la procédure d'avertissement selon la lettre c). Une information sur les délais de protection doit être donnée au/à la collaborateur-trice absent-e pour raison de maladie ou accident.

Pour tous les autres cas, à l'exception de la procédure relative à l'art. 4.3, l'avertissement est obligatoire.

- 4.6 L'employeur accorde au collaborateur ou à la collaboratrice, une fois le contrat dénoncé, le temps nécessaire pour chercher un nouvel emploi. Le personnel licencié ayant trouvé un nouvel emploi peut abandonner son poste si la moitié du délai de dénonciation est échue, auquel cas le versement du traitement cesse avec la fin de l'activité.
- 4.7 Le licenciement a lieu à la suite d'une procédure garantissant au collaborateur/trice le droit d'être entendu. En cas d'annulation du licenciement, le collaborateur ou la collaboratrice est informé(e) par écrit.
- 4.8 En cas de licenciement pour des raisons de restructuration, le délai de congé donné par l'employeur est porté à 6 mois pour la fin d'un mois.
Sous réserve de l'alinéa suivant, le collaborateur ou la collaboratrice a droit à une indemnité en fonction de l'âge et des années de service au sein des institutions membres de l'INFRI et/ ou de l'Etat, en cas de licenciement ou de transfert à un poste rémunéré à un niveau inférieur pour autant que le financement en soit assuré par l'Etat de Fribourg ou de tout autre organisme subventionneur.

L'indemnité de suppression de poste en cas de licenciement est égale à :

- a) une semaine de traitement (treizième salaire compris) lorsqu'au moment de la suppression de son poste le collaborateur ou la collaboratrice est âgé-e de moins de 30 ans ou compte moins de trois années de service ;
- b) au triple du traitement mensuel (treizième salaire compris) lorsqu'au moment de la suppression de son poste le collaborateur ou la collaboratrice est âgé-e de plus de 30 ans mais de moins de 40 ans révolus ;
- c) au quintuple du traitement mensuel (treizième salaire compris) lorsqu'au moment de la suppression de son poste le collaborateur ou la collaboratrice est âgé-e de plus de 40 ans mais de moins de 50 ans révolus ;
- d) au sextuple du traitement mensuel (treizième salaire compris) lorsqu'au moment de la suppression de son poste le collaborateur ou la collaboratrice est âgé-e de plus de 50 ans révolus.

Le montant prévu à l'alinéa 3 est augmenté d'un traitement mensuel (treizième salaire compris) par quatre années de service accomplies.

L'indemnité n'est pas due lorsque le collaborateur ou la collaboratrice a refusé une offre de poste équivalant au sein des institutions membres de l'INFRI et/ ou de l'Etat, sur le plan de la rémunération, au poste supprimé.

- 4.9 Le contrat de travail du collaborateur/de la collaboratrice qui atteint l'âge légal de la retraite selon la LAVS prend fin automatiquement, à moins que d'autres dispositions n'aient été prévues (anticipation ou ajournement de la retraite).
Une information sur la date du départ à la retraite est transmise en temps opportun au collaborateur/à la collaboratrice.

CHAPITRE III : TRAITEMENTS ET ALLOCATIONS

Art. 5 Classification

Les fonctions des différentes catégories du personnel sont classées conformément

- à l'arrêté du 19 novembre 1990 concernant la classification des fonctions du personnel de l'Etat
- et aux règles complémentaires édictées par la Direction de la santé et des affaires sociales (DSAS) respectivement la Direction de la formation et des affaires culturelles (DFAC) pour les fonctions spécifiques des institutions membres.

5.1 **Éléments de la rémunération**

La rémunération du personnel comprend :

- a) le traitement ;
- b) les allocations et gratifications ;
- c) les primes et récompenses ;
- d) les indemnités spéciales ;
- e) les contributions aux assurances sociales.

5.2 **Classification des fonctions**

Le traitement du collaborateur ou de la collaboratrice dépend de la fonction exercée. Les classifications des fonctions font l'objet des annexes 2a à f de la présente convention. Les fonctions des différentes catégories de personnel sont colloquées dans l'échelle des traitements.

5.3 **Échelle des traitements**

L'échelle des traitements applicable correspond à l'échelle des traitements générale arrêtée par le Conseil d'Etat. L'échelle des traitements est affichée par la direction de l'institution. Elle est remise au collaborateur ou à la collaboratrice à sa demande.

5.4 **Adaptation de l'échelle**

L'échelle des traitements est adaptée dans la même proportion que les traitements du personnel de l'Etat.

5.5 **Treizième salaire**

- a) En sus de son traitement annuel fixé à l'intérieur des échelles des traitements, le collaborateur ou la collaboratrice a droit à un treizième salaire.
- b) Le treizième salaire est égal au douzième du traitement annuel.
- c) Le treizième salaire est versé chaque année à raison de 50 % en juin et de 50 % en décembre.
- d) Toutefois, lorsque le collaborateur ou la collaboratrice quitte l'institution en cours d'année, le treizième salaire est versé lors du départ du collaborateur ou de la collaboratrice, proportionnellement à la durée de son activité pour l'année en cours.

5.6 **Fixation du traitement**

La compétence de fixer le traitement du collaborateur ou de la collaboratrice appartient à la direction sur la base des normes applicables, soit

- a) l'arrêté du 19 novembre 1990 concernant la classification des fonctions du personnel de l'Etat et les règles complémentaires édictées par la Direction de la santé et des affaires sociales (DSAS)
- b) respectivement la Direction de la formation et des affaires culturelles (DFAC) pour les fonctions spécifiques des institutions membres. Les dispositions particulières concernant le traitement du personnel enseignant selon le RPens figurent à l'annexe 7 (nouvelle).

5.7 **Traitement initial**

- a) Le traitement initial est fixé entre le minimum et le maximum de la classe ou d'une des classes attribuées à la fonction, en tenant compte de l'expérience professionnelle du collaborateur ou de la collaboratrice et de son expérience personnelle.

- b) Chaque classe comprend vingt paliers.

5.8 Attribution des paliers

- a) Pour l'attribution du nombre de paliers à l'engagement, on prendra en considération toutes les années accomplies dans la profession ou la fonction pour laquelle le collaborateur ou la collaboratrice est engagé(e) moyennant preuves suffisantes fournies par l'intéressé.
- b) L'expérience professionnelle acquise dans des domaines autres que l'activité prévue à un taux d'activité d'au moins 50 % peut être prise en compte, lors de la fixation du nouveau traitement, par l'octroi d'un à trois paliers suivant le type et la durée de l'activité.
- c) Les personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'acquitter de leurs obligations parentales (jusqu'aux 16 ans révolus de l'enfant le plus jeune), ou qui ont exercé une activité socio-éducative, socio-culturelle ou humanitaire s'inscrivant dans le cadre d'institutions publiques ou reconnues d'intérêt public, peuvent obtenir un palier pour trois années complètes d'activité, mais au maximum trois paliers.

5.9 Classe inférieure

Toutefois, lorsque le collaborateur ou la collaboratrice n'a pas la formation ou l'expérience répondant aux exigences de la fonction telles qu'elles résultent de la définition de la fonction et du poste de travail, le traitement initial est fixé dans une classe inférieure à la classe ou aux classes attribuées à la fonction. Dès que le collaborateur ou la collaboratrice répond aux exigences précitées, son traitement est fixé à l'intérieur des classes attribuées à la fonction, conformément à l'art 5.7.a.

5.10 Prestation liée au marché du travail

- a) Lorsque le marché du travail est tel que le traitement octroyé à un collaborateur ou une collaboratrice, ou encore à une catégorie de personnel, ne permet plus d'engager ou de conserver des collaborateurs ou collaboratrices qualifiés, la direction peut, moyennant une autorisations préalable de la Direction de la santé et des affaires sociales (DSAS) respectivement de la Direction de la formation et des affaires culturelles (DFAC), accordée par mesure temporaire, une prestation supplémentaire égale, au plus, à 20 % du maximum de la classe déterminante pour la fixation du traitement ordinaire.
- b) Dès que le marché du travail ne justifie plus la mesure prise en application de l'alinéa 1, la prestation est réduite ou supprimée.

5.11 Augmentation annuelle

Principe

Lorsque le traitement est fixé dans l'échelle générale des traitements, le collaborateur ou la collaboratrice a droit, au début de chaque année civile, à une augmentation correspondant à un ou plusieurs paliers, jusqu'à l'obtention du maximum de sa classe, lorsque les conditions suivantes sont remplies :

- a) Le traitement est fixé dans la classe ou l'une des classes attribuées à la fonction ;
- b) Depuis l'entrée en vigueur de son contrat de travail, le collaborateur ou la collaboratrice a accompli une année entière de travail ;
- c) Par son comportement, ses aptitudes et la qualité de ses prestations, le collaborateur ou la collaboratrice répond pleinement aux exigences de la fonction et du poste de travail.

Toutefois, le contrat d'engagement peut prévoir un traitement fixe sans augmentation pendant une durée déterminée, notamment pour des motifs liés au marché du travail ou en raison du caractère temporaire de l'engagement.

5.12 Montant et date d'octroi

- a) L'augmentation annuelle déterminante pour les traitements classés dans les échelles de traitements est égale à la valeur d'un palier.

- b) L'augmentation annuelle est octroyée chaque année, au début de l'année civile.
- c) Toutefois, la première augmentation annuelle est octroyée au terme de la première année de travail faisant suite à l'entrée en vigueur du contrat de travail, à moins que celui-ci n'ait prévu une autre date.

5.13 Octroi d'une augmentation extraordinaire

La direction peut octroyer, au début de l'année civile une augmentation annuelle dépassant la valeur d'un palier mais au plus de deux paliers au collaborateur ou à la collaboratrice dont l'évaluation des prestations se situe au degré le plus élevé d'appréciation.

5.14 Refus de l'augmentation ou report dans l'année

- a) Lorsque le collaborateur ou la collaboratrice ne répond pas ou que partiellement aux exigences de la fonction sous l'angle des prestations, du comportement ou des aptitudes, l'augmentation n'est pas octroyée, n'est octroyée que partiellement ou est reportée dans l'année.
- b) La Direction statue sur la base d'une évaluation des prestations du collaborateur ou de la collaboratrice.

5.15 Refus ou report du palier

- a) Le refus ou le report de l'augmentation annuelle ne peut être décidé que suite à une évaluation des prestations. Celle-ci doit démontrer une insuffisance par rapport aux exigences du poste.
- b) En cas d'insuffisance, sous l'angle du comportement ou des aptitudes, l'augmentation annuelle n'est pas octroyée.
Lorsque l'insuffisance est partielle, notamment lorsqu'elle est liée aux aptitudes, l'augmentation annuelle est partielle et correspond à un demi palier.
- c) Toutefois, lorsqu'il est à prévoir que l'employé va pouvoir, dans un bref délai, répondre à nouveau totalement aux exigences du poste, la deuxième partie du palier est octroyée avec effet au 1^{er} juillet. Une nouvelle évaluation des prestations démontrant que celles-ci correspondent totalement aux exigences du poste doit avoir lieu avant l'octroi de la deuxième partie du palier.

5.16 Non-octroi de l'augmentation pour d'autres motifs

- a) L'augmentation annuelle n'est pas octroyée dans les cas suivants :
 - le traitement est fixé en classe inférieure, sous réserve de l'alinéa 2 ;
 - le collaborateur ou la collaboratrice est encore dans sa première année de service;
 - les absences au cours de l'année précédente, à l'exclusion de celles qui sont dues aux vacances, à la maladie ou à l'accident professionnels ou encore au congé de maternité, ont dépassé six mois ;
 - le contrat prévoit un traitement fixe en raison d'un engagement temporaire d'une durée inférieure à deux ans ;
 - le contrat a été négocié sur la base d'un traitement fixe pendant une durée déterminée, pour des raisons liées au marché du travail.
- b) Lorsque le traitement reste fixé durablement en classe inférieure, le droit à l'augmentation annuelle peut être octroyé, sur décision de la direction.

5.17 Naissance et extinction du droit au traitement

- a) Le droit au traitement naît le jour de l'entrée du collaborateur ou de la collaboratrice au service de l'institution.
- b) Il prend fin avec la cessation des rapports de service. Si le travailleur laisse un conjoint, un partenaire enregistré ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en

faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien, l'employeur doit payer le salaire, à partir du jour du décès, pour un mois encore et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore.

5.18 Primes pour prestations exceptionnelles

Lorsque le Conseil d'Etat fixe par voie d'ordonnance un système de primes récompensant les prestations exceptionnelles individuelles ou d'un groupe, le personnel des institutions peut en bénéficier également.

Art. 6 Promotion avec ou sans changement de fonction

6.1 Promotion sans changement de fonction

- a) Constitue une promotion sans changement de fonction le passage d'une classe de traitement à une autre sans changement de la fonction de référence, conformément au tableau de classification des fonctions arrêté par le Conseil d'Etat.
- b) La promotion est décidée par la direction dans le cadre budgétaire prévu et aux conditions alternatives suivantes :
 - a) en cas de modification des exigences liées au poste de travail ;
 - b) pour des motifs liés à la formation ou à l'expérience accrue du collaborateur ou de la collaboratrice.
- c) Dans tous les cas, la promotion n'a lieu que lorsqu'une évaluation formelle des prestations a démontré que le collaborateur ou la collaboratrice répond pleinement aux exigences du poste.
- d) Le nouveau traitement est au moins égal à l'ancien traitement majoré de la valeur d'un palier de la nouvelle classe.

6.2 Promotion avec changement de fonction

Constitue une promotion avec changement de fonction, le transfert de l'employé à un poste correspondant à une fonction de référence hiérarchiquement supérieure à celle exercée précédemment.

Le nouveau traitement est fixé conformément aux articles 5.6, 5.7, 5.8.

Il est au moins égal à l'ancien traitement majoré de la valeur d'un palier de la nouvelle classe.

6.3 Changement de poste

- a) Constitue un changement de poste, le transfert à un nouveau poste, suite à :
 - l'occupation d'un autre poste correspondant à la même fonction de référence ;
 - l'occupation d'une fonction de référence qui n'est hiérarchiquement pas supérieure à celle précédemment exercée.
- b) Le nouveau traitement est fixé conformément aux articles 5.6, 5.7, 5.8. L'ancien traitement n'est pas garanti.

Art. 7 Années de service

- a) Comptent comme années de service toutes les années durant lesquelles le collaborateur ou la collaboratrice a travaillé, au service d'une institution membre de l'INFRI (subventionnée par le canton) et/ou de l'Etat de Fribourg, pendant six mois au moins et a perçu pour cette activité un traitement mensualisé.
- b) Toutefois, en cas d'interruption d'activité de plus de deux ans, les années d'activité précédant cette interruption ne comptent pas comme années de service.

Art. 8 Prestations en nature

Les prestations en nature font partie du traitement.

Leur valeur est fixée par le Conseil d'Etat et figure à l'annexe 4.

- 8.1 a) L'estimation du salaire en nature (chambre et pension) pour le personnel obligé de résider dans l'institution est conforme aux normes AVS. Le montant des prestations en nature est fixé à l'annexe 4.
- b) Durant le temps de service, la chambre et la pension sont gratuites.
- c) Le personnel qui, de par sa fonction, doit assurer la surveillance des repas des pensionnaires, doit avoir la possibilité de prendre ses propres repas en dehors de son temps de travail et hors de la présence des pensionnaires si celle-ci est jugée trop accaparante ou trop difficilement supportable.
- 8.2 a) Pour le collaborateur et la collaboratrice n'ayant pas l'obligation de résider dans l'institution, le prix de la chambre, de la pension et des repas isolés pris dans l'institution est établi par chaque institution.
- b) Durant les vacances ou les absences, seul le montant de location de la chambre est retenu.

Art. 9 Indemnités pour dépenses de service

9.1 Indemnité pour dépenses de service

Le collaborateur ou la collaboratrice a droit à un dédommagement équitable pour les dépenses nécessitées par l'exercice de sa fonction, notamment pour les déplacements de service.

9.2 Indemnité de déplacement/ Droit à l'indemnité

- a) Donne droit à l'indemnité tout déplacement de service effectué par le collaborateur ou la collaboratrice sur ordre du supérieur ou de la supérieure compétent-e.
- b) La compétence d'ordonner un déplacement de service appartient à la Direction.

9.3 Frais indemnisés

- a) Les frais de déplacement doivent être limités au nécessaire.
- b) Ne sont indemnisés que les frais effectivement supportés par le collaborateur ou la collaboratrice.
- c) L'octroi de l'indemnité peut toujours être subordonné à la production de pièces justificatives.

9.4 Décompte et versement

L'indemnité est versée en règle générale avec le salaire à la fin du mois, sur la base d'un décompte adressé par le collaborateur ou la collaboratrice à la direction.

9.5 Indemnité de transport / Principe

L'utilisation d'un moyen de transport public ou d'un véhicule privé pour un déplacement de service donne droit à une indemnité de transport.

9.6 Utilisation d'un véhicule privé

- a) L'utilisation d'un véhicule privé doit avoir fait l'objet d'une autorisation ;
- b) à défaut, elle n'est indemnisée que jusqu'à concurrence du prix de l'utilisation des moyens de transport public.
- c) Les frais de transport du domicile au lieu de travail ne sont pas remboursés, même si le parcours est interrompu pour raison de service.
- d) Le collaborateur ou la collaboratrice au bénéfice d'une autorisation d'utiliser un véhicule privé peut être tenu-e de transporter gratuitement d'autres collaborateurs ou collaboratrices, des tiers et du matériel.

9.7 Indemnité d'utilisation du véhicule privé

- a) Le collaborateur ou la collaboratrice au bénéfice d'une autorisation d'utiliser son véhicule pour un déplacement de service touche une indemnité kilométrique conformément à l'annexe 5 de la présente CCT.
- b) L'indemnité kilométrique prévue à l'alinéa 1 peut être remplacée par une indemnité forfaitaire pour les collaborateurs ou collaboratrices effectuant des déplacements réguliers couvrant en principe plus de 10 000 kilomètres par année, en raison de la nature de leur activité.
- c) L'indemnité forfaitaire est octroyée par la direction. Elle est calculée de manière à couvrir une moyenne des frais fixes sur l'année et est payée mensuellement. Les frais variables sont payés selon le nombre de kilomètres accomplis, conformément à l'annexe 5 de la présente CCT.
- d) Le contrat d'engagement fixe les conditions d'assurance et les conditions de remboursement de l'indemnité forfaitaire en cas de démission ou d'absence de longue durée.

9.8 Indemnité en cas de dommage causé au véhicule

- a) L'employé qui utilise un véhicule à moteur, propriété de l'institution, est responsable :
 - des amendes de police et d'ordre qui lui sont infligées;
 - des dégâts matériels consécutifs à une faute grave de sa part, jusqu'à concurrence de CHF 500.-, pour autant que le montant ne soit pas couvert par une assurance ou un tiers.
- b) En cas d'accident d'un collaborateur ou d'une collaboratrice survenu lors de l'utilisation autorisée d'un véhicule privé pour les besoins de service, l'institution prend à sa charge, après déduction d'une franchise de CHF 200.-, tout ou partie du dommage subi par le collaborateur ou la collaboratrice en raison des dégâts causés à son véhicule.
- c) Toutefois, en l'absence de faute, la prise en charge n'est pas réduite du montant de la franchise. En revanche, en cas de faute grave, la participation de l'institution est exclue.

Art. 10 Service militaire ou service civil

- 10.1 En cas d'absence pour cause de service militaire, de service civil ou de service de protection civile, le collaborateur ou la collaboratrice a droit au versement de l'entier de son traitement pendant un mois.
- 10.2 Le collaborateur ou la collaboratrice qui accomplit du service obligatoire au-delà de la durée prescrite par l'alinéa 1 a droit à 90 % de son traitement s'il ou si elle est marié-e, lié par un partenariat enregistré ou avec charge de famille et à 70 % de son traitement s'il ou si elle est célibataire, sans charge de famille.
- 10.3 Les allocations pour perte de gain sont acquises à l'employeur, jusqu'à concurrence du traitement dû.
- 10.4 Le cas de service actif est réservé.
- 10.5 La durée du droit au traitement prévue à l'article 10.1 se calcule par année civile. Toutefois, lorsque, en accord avec l'employeur, le collaborateur ou la collaboratrice cumule sur un an deux cours obligatoires, la durée du droit au traitement entier peut être prolongée sur deux mois au plus. Si le collaborateur ou la collaboratrice quitte l'institution l'année suivante, il ou elle est alors tenu-e de rembourser *pro rata temporis* la part de traitement versée en trop.
- 10.6 Le collaborateur ou la collaboratrice qui doit interrompre son travail pour cause de service militaire, de service civil ou de protection civile en informe assez tôt son supérieur ou sa supérieure hiérarchique.

Art. 11 Allocations et gratifications

11.1 Allocation familiale

L'employé bénéficie des allocations familiales versées en vertu de la législation fribourgeoise (cf. annexe 3).

11.2 Allocation d'employeur pour enfants

- a) Le collaborateur ou la collaboratrice a droit à une allocation d'employeur pour enfants proportionnelle à son taux d'occupation, à condition qu'il ou elle assume leur entretien.
- b) Le cercle des enfants donnant droit à l'allocation est celui qui est fixé par l'article 7 de la loi du 26 septembre 1990 sur les allocations familiales.
- c) L'allocation est versée jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 16 ans révolus ; le droit à l'allocation est prolongé jusqu'à l'âge de 25 ans révolus pour les enfants en formation ou invalides.

11.3 Montant (figure à l'annexe 3).

11.4 Naissance et extinction

- a) L'allocation n'est due que pour autant qu'un traitement mensualisé soit dû.
- b) L'allocation est versée dès et y compris le mois au cours duquel les conditions de l'article 11.1 se réalisent et jusqu'à la fin du mois au cours duquel ces conditions cessent d'exister.
- c) Le droit à l'allocation doit être invoqué par le collaborateur ou la collaboratrice. Il n'est pas octroyé avec un effet rétroactif de plus de deux ans lorsque le collaborateur ou la collaboratrice a négligé de faire valoir son droit en temps utile.

11.5 Répartition de l'allocation

- a) Lorsque deux personnes peuvent prétendre à l'octroi d'une allocation pour le même enfant, l'allocation est versée à celle des deux qui travaille à temps complet. Lorsqu'elles travaillent toutes deux à temps complet, chacune reçoit la moitié de l'allocation.
- b) Lorsque les deux personnes travaillent à temps partiel, elle est versée en proportion du taux d'activité de chacune, mais ne peut dépasser au total une allocation complète ; le cas échéant, le montant versé est réduit proportionnellement.
- c) Lorsque l'une des personnes travaille au service de l'Etat et l'autre au service d'une institution subventionnée, l'allocation versée par l'Etat est fixée en proportion du taux d'activité au service de l'Etat. L'allocation versée par l'institution subventionnée est fixée en complément de celle de l'Etat, jusqu'à concurrence d'une allocation complète, en proportion du taux d'activité au service de l'institution subventionnée.

11.6 Allocation unique en cas d'invalidité et de décès

En cas d'invalidité ou de décès d'un collaborateur ou d'une collaboratrice, une allocation allant jusqu'au montant d'un traitement annuel au maximum peut être octroyée respectivement au collaborateur, à la collaboratrice ou à leurs survivants eu égard à leur situation matérielle.

Art. 12 Prime de fidélité / gratification d'ancienneté

12.1 Prime de fidélité (Dispositions transitoires)

- a) Les collaborateurs et collaboratrices qui bénéficient de la prime de fidélité telle qu'elle est prévue dans le cadre de l'ancienne loi continuent à la recevoir chaque année, sous réserve de l'alinéa b. Toutefois, son montant est bloqué au niveau acquis.
- b) Une partie de la prime de fidélité peut être intégrée dans les échelles de traitement lors d'adaptations annuelles des traitements à l'évolution des salaires réels décidées.
- c) Le montant de la prime de fidélité dû au 31 décembre 2003 est gelé à son niveau acquis par le collaborateur ou la collaboratrice.
- d) Ce montant est versé chaque année au mois de décembre, en fonction du taux moyen d'activité sur l'année.
- e) Tant que le traitement est augmenté chaque année, le montant de la prime de fidélité est diminuée. La diminution est calculée au prorata du taux d'activité du collaborateur ou de la collaboratrice. Le montant figure à l'annexe 3.

12.2 Gratification d'ancienneté

- a) Une gratification d'ancienneté est octroyée au collaborateur ou à la collaboratrice ayant accompli vingt-cinq et trente-cinq années de service auprès d'une institution membre de l'INFRI et/ou de l'Etat.
- b) La gratification consiste, au choix de la personne concernée, en une somme d'argent, un congé payé, ou encore en une combinaison des deux.
- c) Le congé payé peut être pris en une fois ou utilisé dans le cadre de l'aménagement du temps de travail du collaborateur ou de la collaboratrice si les besoins du service le permettent.
- d) La gratification d'ancienneté correspond à la valeur d'un traitement mensuel ou à la valeur d'un mois de congé payé (vingt jours ouvrables). Elle est calculée en proportion du taux d'activité fixé dans le contrat ou, pour le personnel enseignant, du taux d'activité moyen sur l'année scolaire écoulée.
- e) La personne bénéficiaire peut choisir de combiner un versement en argent et un congé payé. Elle peut se déterminer en faveur d'une répartition de 1/4 et 3/4, 1/2 et 1/2 ou 3/4 et 1/4.
- f) La personne bénéficiaire informe la direction de la forme qu'elle a choisie, au plus tard deux mois avant l'échéance du droit.
- g) Sur la base des indications de la direction, la gratification d'ancienneté est payée le mois de l'échéance du droit. A défaut d'indications, la gratification d'ancienneté est versée intégralement en argent.
- h) Le congé payé peut être pris en une fois ou fractionné. La date de la prise de congé est fixée en fonction des besoins du service par la direction, sur la proposition du collaborateur ou de la collaboratrice.
- i) Le collaborateur ou la collaboratrice peut prendre tout ou partie du congé payé juste avant la retraite.
- j) En cas de cessation d'activité, les congés échus et non pris sont payés sur la base du dernier traitement mensuel, en proportion de celui-ci.
- k) Lorsque le collaborateur ou la collaboratrice ne répond pas pleinement aux exigences du poste, la direction peut, sur la base d'une évaluation des prestations, reporter d'une année l'octroi de la gratification d'ancienneté. L'octroi de la gratification l'année suivante

est subordonné à une nouvelle évaluation des prestations qui démontre que le collaborateur ou la collaboratrice répond pleinement aux exigences du poste.

12.3 Récompense pour inventions et suggestions

- a) Le collaborateur ou la collaboratrice a droit à une récompense en cas d'inventions ou de suggestions propres à améliorer les méthodes de travail.
- b) En cas d'invention dont l'exploitation engendre des bénéfices pour l'institution, le collaborateur ou la collaboratrice a droit en outre à une indemnité équitable.

Art. 13 Travail à temps partiel

L'employé travaillant à temps partiel a droit à toutes les prestations prévues dans la présente convention, prorata temporis.

CHAPITRE IV : CONDITIONS DE TRAVAIL

Art. 14 Durée du travail et horaire

- a) Le collaborateur ou la collaboratrice consacre à son travail tout le temps prévu par les prescriptions relatives à la durée du travail et à l'horaire fixés dans l'annexe 6 et dans son contrat d'engagement.
- b) Les dispositions d'exécution fixent la durée du travail du personnel. Elles peuvent prévoir des durées différentes selon les catégories de personnel.
- c) Dans le cadre de la durée du travail fixée par les dispositions contenues à l'annexe 6, la direction peut prévoir divers modèles de temps de travail en fonction des besoins des services et des catégories de personnel.

Art. 15 Vacances

- a) La durée des vacances est au minimum de cinq semaines (vingt-cinq jours) dès le 1^{er} janvier 2011. Elle peut être différente selon les catégories de personnel et l'âge du collaborateur ou de la collaboratrice.
- b) La durée du travail, des congés et des vacances est fixée dans l'annexe 6.

Art. 16 Heures supplémentaires et services spéciaux

De façon générale et par analogie au règlement du 14 mars 2016 relatif au personnel enseignant de la Direction de l'instruction publique, de la culture et du sport (RPEns), art. 33 et suivants, le personnel enseignant ne peut prétendre à des heures d'enseignement supplémentaires ou complémentaires.

16.1 Heures supplémentaires

- a) Le collaborateur ou la collaboratrice peut être tenu-e d'accomplir des heures supplémentaires dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander.
- b) Lorsque la fonction l'exige, le collaborateur ou la collaboratrice peut être tenu-e d'accomplir des services spéciaux tels que des services de nuit, de piquet, de permanence ou de garde. Les dispositions d'exécution fixent les limites de ces services ainsi que la compensation et la rémunération auxquelles ils donnent droit.

16.2 Définition et limites des heures supplémentaires

- a) Sont des heures supplémentaires de travail les heures de travail accomplies en sus de l'horaire ordinaire de travail et lorsque les circonstances le justifient.
- b) Lorsqu'une heure supplémentaire est spontanément effectuée par le collaborateur ou la collaboratrice, elle doit correspondre à un intérêt objectif de l'employeur. Le collaborateur ou la collaboratrice en informe l'employeur dans le mois en cours.
- c) Le collaborateur ou la collaboratrice ne peut être tenu-e d'accomplir plus de cent vingt heures supplémentaires par année civile.
- d) Le travail supplémentaire ne peut être étendu à la nuit, au dimanche ou à un jour chômé qu'avec le consentement du collaborateur ou de la collaboratrice ou si son cahier des charges le prévoit.

16.3 Rémunération des heures supplémentaires

- a) Sous réserve de lettre b, le collaborateur ou la collaboratrice qui accomplit des heures supplémentaires qui ne peuvent être compensées conformément à l'article 16.4 b), a droit à leur rémunération au taux horaire majoré d'une rétribution supplémentaire. Les heures supplémentaires accomplies la nuit ou un jour chômé donnent également droit à une rétribution supplémentaire, même si elles ont été compensées.
- b) Les heures supplémentaires accomplies par les cadres supérieurs ne donnent droit à une rémunération que si elles dépassent un seuil minimal et se situent en dessous d'une limite maximale fixée par le règlement d'exécution (référence à l'article 52 Rpers). La rémunération correspond au tarif horaire. Elle entraîne la remise à zéro du décompte de l'ensemble des heures supplémentaires.
- c) L'attribution d'un horaire irrégulier ainsi que la charge de services spéciaux tels que les services de piquet et de garde donnent droit, en sus de la compensation prévue par l'article 16.1 lettre b, à une rétribution supplémentaire, à moins que la classification de la fonction exercée par le collaborateur ou la collaboratrice ne tienne déjà compte de ces éléments.

16.4 Compensation et rémunération

- a) La compensation des heures supplémentaires se fait à raison d'une heure de congé pour une heure supplémentaire de travail.
- b) A défaut de compensation dans les six mois, les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération au taux horaire du traitement mensuel, augmenté d'un quart.
- c) Les heures supplémentaires accomplies la nuit, le dimanche ou un jour chômé donnent droit, en outre, à une indemnité.
 - a) Le montant des indemnités figure dans l'annexe 5.
- d) Les prescriptions spéciales applicables à certaines catégories de personnel sont réservées

Art. 17 Horaire imposé

- a) Pour les fonctions qui l'exigent, l'horaire de travail peut être imposé en entier au collaborateur ou à la collaboratrice, à condition que le cahier des charges le prévoie.
- b) Durant les camps, chaque journée complète (24 heures) de camp est comptée comme 15 heures de travail, veilles incluses pour tout accompagnant.
- c) Les prescriptions spéciales applicables à certaines catégories de personnel sont réservées.

Art. 18 Travail de nuit, service de garde et de piquet

18.1 Travail de nuit

- a) Le collaborateur ou la collaboratrice dont la fonction l'exige et dont le cahier des charges le prévoit peut être tenu-e d'accomplir tout ou partie de son horaire ordinaire de travail la nuit.
- b) Dès le 1.1.2013 : Est considéré comme travail de nuit le travail accompli entre 20 et 6 heures pour le versement des indemnités selon l'annexe 5, et entre 23 et 6 heures pour la compensation en temps selon la lettre f (exception art.17.b).
- c) Immédiatement après avoir accompli une nuit de travail, le collaborateur ou la collaboratrice a droit à douze heures consécutives de repos.
- d) Le collaborateur ou la collaboratrice qui accomplit la totalité de son horaire ordinaire la nuit a droit à deux nuits de congé par semaine, en principe consécutives ; ce congé doit tomber sur les nuits du samedi et du dimanche au moins deux fois par mois.
- e) Les prescriptions spéciales applicables à certaines catégories de personnel sont réservées.
- f) **Compensation en temps du travail de nuit** **dès le 1.1.2013**
Le travail accompli la nuit est compensé à raison de 115 %.

18.2 Indemnité pour le travail accompli la nuit, le dimanche ou un jour chômé

- a) Le travail accompli la nuit, le dimanche ou un jour chômé donne droit à des indemnités.
 - a) Le montant des indemnités figure dans l'annexe 5.
- b) Les indemnités sont cumulées pour les heures accomplies la nuit précédant un dimanche ou un jour chômé.

18.3 Service de piquet

- a) Lorsque sa fonction l'exige et que son cahier des charges le prévoit, le collaborateur ou la collaboratrice peut être tenu-e d'accomplir, en sus de son horaire ordinaire, un service de piquet.
- b) Durant celui-ci, il ou elle est disponible pour intervenir en cas de besoin. A cet effet, le collaborateur ou la collaboratrice doit être atteignable et pouvoir rejoindre son lieu de travail sans délai.
- c) Le collaborateur ou la collaboratrice ne peut être tenu-e d'accomplir plus de huit jours ou nuits consécutifs de service de piquet.
- d) Exceptionnellement, en cas d'urgence ou de surcroît extraordinaire de travail, il peut être dérogé aux limites prévues à la lettre c.
- e) Sous réserve de la prise en compte de l'inconvénient lié au service de piquet dans l'évaluation de la fonction, l'accomplissement d'un service de piquet donne droit à une indemnité de piquet
Le montant des indemnités figure dans l'annexe 5.

18.4 Service de garde

- a) Lorsque sa fonction l'exige et que son cahier des charges le prévoit, le collaborateur ou la collaboratrice peut être tenu-e d'accomplir, en sus de son horaire ordinaire, un service de garde.
- b) Durant celui-ci, il ou elle est disponible à son lieu de travail pour intervenir en cas de besoin.

- c) Le collaborateur ou la collaboratrice ne peut être tenu-e d'accomplir plus de deux jours ou deux nuits consécutifs de service de garde. Il ou elle ne peut être tenu-e en outre d'accomplir plus d'un week-end par mois de ce service.
- d) Exceptionnellement, en cas d'urgence ou de surcroît extraordinaire de travail, il peut être dérogé aux limites prévues à la lettre c.
- e) L'accomplissement d'un service de garde donne droit à une compensation sous forme d'heures de congé et, sous réserve de la prise en compte de l'inconvénient lié au service de garde dans l'évaluation de la fonction, à des indemnités de garde.
- f) Le service de garde est compensé à raison d'une heure de congé pour deux heures de ce service, déduction faite des heures d'intervention.

Les montants des indemnités de garde figurent dans l'annexe 5.

- g) Ces indemnités sont cumulées pour les heures de garde accomplies la nuit précédant un dimanche ou un jour chômé.
- h) Les prescriptions spéciales applicables à certaines catégories de personnel sont réservées.

18.5 Intervention

- a) Lorsque le collaborateur ou la collaboratrice est appelé-e à intervenir durant un service de piquet ou un service de garde, la durée d'intervention, y compris le déplacement, compte comme heure supplémentaire de travail.
- b) La compensation et la rémunération de ces heures d'intervention se font conformément à l'article 16.4.

Art. 19 Jours chômés

19.1 Les jours chômés sont :

- a) les jours légalement fériés, soit le Nouvel-An, le Vendredi-Saint, l'Ascension, la Fête-Dieu, l'Assomption, le 1^{er} Août, la Toussaint, l'Immaculée Conception et Noël ;
- b) le 2 janvier, le lundi de Pâques, le lundi de Pentecôte, le 26 décembre et les après-midi du 1^{er} mai et du 24 décembre.
- c) Lorsque Noël et le Nouvel-An tombent un mardi ou un samedi, le jour précédant ces deux fêtes est chômé.
- d) La veille des jours fériés, le travail se termine à 16 heures.

19.2 Travail durant les jours chômés

- a) Le collaborateur ou la collaboratrice dont la fonction l'exige et dont le cahier des charges le prévoit peut être tenu-e d'accomplir une partie de son horaire ordinaire de travail durant les jours chômés.
- b) Le travail accompli durant un jour ou un demi-jour chômé est compensé par un congé de durée équivalente.
- c) Le travail accompli la nuit, le dimanche ou un jour chômé donne droit à des indemnités selon art. 18.2.

Art. 20 Congé

20.1 L'interruption du travail pour d'autres motifs que les vacances, la maladie, un accident, une grossesse ou une maternité ou le service militaire nécessite l'octroi d'un congé.

20.2 **Congés payés de courte durée**

a) Un congé payé est accordé dans les cas suivants :

- | | |
|--|--|
| 1) mariage ou enregistrement du partenariat d'un collaborateur ou d'une collaboratrice | 3 jours |
| 2) mariage ou enregistrement du partenariat d'un enfant, du frère, de la sœur, du père ou de la mère du collaborateur ou de la collaboratrice | 1 jour |
| 3) <i>article supprimé</i> | |
| 4) décès du conjoint, d'un enfant ou d'une personne faisant ménage commun avec le collaborateur ou la collaboratrice | 5 jours |
| 5) décès du père ou de la mère du collaborateur ou de la collaboratrice | 3 jours |
| 6) décès du frère ou de la sœur du collaborateur ou de la collaboratrice | 2 jours |
| 7) funérailles d'un autre membre de la parenté, d'un ou une collègue de travail ou d'une autre personne avec laquelle le collaborateur ou la collaboratrice a eu d'étroites relations, suivant l'éloignement | 1/2 à 1 jour |
| 8) sur présentation d'un certificat médical attestant de la nécessité de la présence du collaborateur ou de la collaboratrice, maladie d'un enfant du collaborateur ou de la collaboratrice | max. 3 jours par cas |
| 9) prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire atteint dans sa santé, sur présentation d'un certificat médical | max. 3 jours par cas jusqu'à 10 jours par année civile |
| 10) déménagement | 1 jour |
| si le changement de domicile est imposé par l'Etat ou s'il est dû à un transfert au sens de l'article 34 al. 1 let. b LPers | 2 jours |
| 11) licenciement militaire, suivant l'éloignement | 1/2 à 1 jour |
| 12) participation à des réunions d'associations professionnelles ou d'organisations syndicales | 1 jour par an |

b) Le collaborateur ou la collaboratrice qui assume des responsabilités syndicales ou corporatives a droit, pour l'exercice des activités liées à cette charge, à un congé payé de cinq jours au plus par année, accordé par la direction.

c) Hormis le cas du mariage ou de l'enregistrement du partenariat du collaborateur ou de la collaboratrice, le congé ne peut être pris que lors de l'événement qui le justifie et les jours qui le suivent.

Cette disposition n'est pas applicable au personnel enseignant.

20.3 Congés payés

- a) Le collaborateur ou la collaboratrice a droit à des congés payés de courte durée liés à l'accomplissement d'obligations légales ou à des événements particuliers.
- b) Le collaborateur ou la collaboratrice peut bénéficier de congés payés prolongés liés à l'accomplissement d'une formation, d'une tâche d'intérêt général ou pour d'autres motifs justifiés.
- c) La compétence d'accorder des congés payés de courte durée pour d'autres motifs que ceux qui sont prévus à l'article 20.2 appartient à la direction.

20.4 Charge publique

- a) La compétence d'accorder à un collaborateur ou une collaboratrice un congé payé pour l'exercice d'une charge publique appartient à la direction.
- b) Dans tous les cas, la durée du congé ne peut dépasser quinze jours par année civile pour l'ensemble des charges assumées par un collaborateur ou une collaboratrice.

20.5 Congés payés de longue durée

- a) La compétence d'octroyer des congés payés d'une durée supérieure à quinze jours appartient à la Direction.
- b) L'octroi du congé est subordonné à une convention passée entre le collaborateur ou la collaboratrice et la Direction.
- c) La convention mentionne :
 - un descriptif de la formation ou des tâches que le collaborateur ou la collaboratrice va accomplir pendant le congé payé ;
 - l'obligation de fournir un rapport périodique sur les activités déployées pendant le congé ;
 - l'obligation de remboursement en cas de départ du collaborateur ou de la collaboratrice dans un délai déterminé après la fin du congé payé.

20.6 Congés de prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé

- a) Si le travailleur a droit à une allocation de prise en charge au sens des art. 16n à 16o LAPG3 parce que son enfant est gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident, il a droit à un congé de prise en charge de quatorze semaines au plus.
- b) Le congé de prise en charge doit être pris dans un délai-cadre de 18 mois. Le délai-cadre commence à courir le jour pour lequel la première indemnité journalière est versée.
- c) Si les deux parents travaillent, chacun a droit à un congé de prise en charge de sept semaines au plus. Ils peuvent convenir de se partager le congé de manière différente.
- d) Le congé peut être pris en une fois ou sous la forme de journées.
- e) L'employeur est informé sans délai des modalités selon lesquelles le congé est pris et de tout changement.

20.7 Congés non payés

- a) La compétence d'octroyer des congés non payés appartient à la Direction.
- b) La direction sera particulièrement attentive au personnel travaillant régulièrement la nuit, le dimanche ou un jour chômé.

Art. 21 Maladie ou accident

- 21.1 Dès le 4^e jour consécutif d'absence due à la maladie ou à un accident, l'employé fait parvenir un certificat médical à l'employeur.
- 21.2 Lors d'absences de longue durée ou répétées, l'employeur peut exiger un nouveau certificat ou un examen par un médecin désigné par l'institution, aux frais de celle-ci.

Art. 22 Grossesse

- 22.1 La collaboratrice enceinte peut, sur simple avis, s'absenter du travail.
- 22.2 L'absence pour cause de grossesse est assimilée à une absence pour cause de maladie lorsqu'elle est due à des raisons médicales certifiées par un médecin. A défaut, elle est considérée comme un congé non payé.
- 22.3 Les dispositions de la législation fédérale sur le travail relatives à la protection de la santé des femmes enceintes et qui allaitent sont applicables, notamment :
- a) l'octroi de pauses de dix minutes toutes les deux heures dès le quatrième mois de la grossesse pour les femmes travaillant essentiellement debout ;
 - b) la limitation à quatre heures au plus par jour de travail debout pour les femmes dès le sixième mois de grossesse ;
 - c) l'interdiction du travail de nuit durant les huit semaines qui précèdent l'accouchement ;
 - d) la possibilité offerte d'un travail de jour aux femmes enceintes qui, durant leur grossesse, ne veulent pas travailler la nuit ou, à défaut, le paiement du traitement à raison de 80 %.

22.4 Congé maternité

En cas de maternité, la collaboratrice a droit à seize semaines de congé payé.

22.5 Personnel engagé pour une durée indéterminée

- a) Sous réserve de l'alinéa b, le congé de maternité peut être pris en partie avant et en totalité ou en partie après l'accouchement. La part du congé de maternité prise après l'accouchement n'est pas fractionnable.
- b) La collaboratrice peut prendre jusqu'à deux semaines de son congé payé de maternité avant la date présumée de l'accouchement. Si le solde du congé payé de maternité n'est pas suffisant pour couvrir les seize semaines qui suivent l'accouchement, les semaines non couvertes sont, sur requête de la collaboratrice, considérées comme congé non payé.
- c) Dans tous les cas, la collaboratrice ne peut revenir travailler dans les huit semaines qui suivent l'accouchement.

22.6 Personnel engagé pour une durée déterminée

Le congé de maternité prend fin au plus tard au terme du contrat.

22.7 Résiliation des rapports de service au terme du congé de maternité

- a) Lorsqu'une collaboratrice enceinte résilie ses rapports de service pour la date de l'accouchement, les effets de la résiliation sont reportés à la fin de la période de congé payé prévue par l'article 22.4.
- b) Lorsqu'une collaboratrice désire diminuer son taux d'activité après son congé de maternité, elle en fait la demande avant le début de son congé. Si la requête est agréée, le contrat est modifié par un avenant fixant le nouveau taux d'activité. Si la requête est refusée, pour des motifs liés au fonctionnement du service, soit la collaboratrice reprend son activité au taux d'activité initialement prévu, soit elle démissionne. Dans tous les cas, la collaboratrice n'a pas un droit à une modification de son taux d'activité.

22.8 En cas de congé de maternité

- a) En cas d'absence due à un congé de maternité, la réduction de la durée des vacances n'a lieu qu'après seize semaines, celles-ci n'étant pas prises en considération pour le calcul de la réduction.
- b) Les vacances du personnel enseignant ne sont pas suspendues lorsqu'elles coïncident avec le congé de maternité ou le service militaire, le service civil ou de protection civile.

22.9 Congé non payé

L'employeur et l'employé peuvent convenir de l'octroi d'un congé non payé, accordé au père ou à la mère, en prolongation du congé payé de maternité.

22.10 Cotisation à la Caisse de prévoyance

Durant une absence non payée due à la grossesse ou à la maternité au sens de l'article 22.5 lettre b et jusqu'au terme des seize semaines qui suivent l'accouchement, les cotisations dues à la prévoyance professionnelle continuent d'être payées.

22.11 Allaitement

- a) La collaboratrice peut disposer des temps nécessaires pour allaiter ou tirer du lait. Au cours de la première année de vie de l'enfant, la collaboratrice qui allaite ou tire du lait a droit par enfant à une pause rémunérée de :
 - 30 minutes pour une journée de travail jusqu'à 4 heures,
 - 60 minutes pour une journée de travail de plus de 4 heures,
 - 90 minutes pour une journée de travail de plus de 7 heures.

22.12 Adoption

- a) En cas d'adoption d'une personne mineure, le collaborateur ou la collaboratrice a droit à douze semaines de congé payé.
- b) Si les deux parents adoptifs travaillent à l'Etat ou dans une institution spécialisée, le ou la partenaire du collaborateur ou de la collaboratrice a droit à un congé payé de quinze jours ouvrables.
- c) Le congé d'adoption vaut uniquement pour l'adoption d'une personne mineure n'étant pas déjà l'enfant du conjoint ou de la conjointe au sens de l'article 264c CC.

22.13 Congé de paternité

Sur présentation de l'acte de naissance ou d'une pièce officielle, le collaborateur a droit à un congé payé de 15 jours ouvrables, à prendre dans les six mois qui suivent la naissance. Le congé peut être pris en une fois ou fractionné. Il ne peut être imputé sur les vacances du collaborateur.

Art. 23 Indemnités diverses

23.1 Indemnité de déménagement

L'employé qui, sur ordre, doit changer de lieu de résidence dans le cadre de l'exécution de sa fonction a droit à une indemnité de déménagement.

L'indemnité comprend les frais de transport et d'installation. Les frais de transport sont à la charge de l'institution. Les frais d'installation sont indemnisés selon annexe 5.

23.2 Dégâts causés aux effets personnels de l'employé

Lorsqu'un employé a subi, dans l'exercice de ses fonctions, des dégâts à ses vêtements ou à d'autres effets personnels, l'employeur peut prendre à sa charge tout ou partie du dommage.

Toutefois, toute participation de l'employeur est exclue en cas de négligence grave de l'employé.

23.3 Indemnité de remplacement

Le remplacement durable que fait un collaborateur ou une collaboratrice dans une fonction supérieure à la sienne donne droit à une indemnité de remplacement.

- a) L'indemnité de remplacement n'est due que pour les remplacements d'une durée minimale de trois mois.
- b) L'indemnité correspond à la moitié de la différence entre le traitement auquel le collaborateur ou la collaboratrice aurait pu prétendre à la suite d'une promotion dans cette fonction et le traitement qu'il ou elle touche dans sa fonction d'origine. Elle est au moins égale à la valeur d'un palier.
- c) L'octroi de l'indemnité est soumis pour approbation à la Direction de la santé et des affaires sociales (DSAS) respectivement à la Direction de la formation et des affaires culturelles (DFAC).

23.4 Adaptation des indemnités

Les montants de l'indemnité prévue ci-dessus ainsi que ceux des annexes 3 sont adaptés périodiquement selon les mêmes normes que celles pratiquées par l'Etat de Fribourg pour les mêmes indemnités.

CHAPITRE V : ASSURANCES

Art. 24 Assurance maladie

24.1 L'employé a l'obligation de s'assurer lui-même contre les risques découlant de la maladie par une police couvrant les frais médicaux, pharmaceutiques et hospitaliers.
Dans la mesure du possible, l'employeur conclut des contrats collectifs.

24.2 L'institution peut prévoir d'autres réglementations au moins aussi favorables.

Art. 25 Assurance accident

25.1 Chaque institution assure les employés contre les risques d'accidents professionnels et non-professionnels, au minimum, conformément aux prescriptions de la LAA.

25.2 La prime pour les accidents professionnels est entièrement prise en charge par l'employeur. La prime pour les accidents non-professionnels est à la charge de l'employé.

Art. 26 Assurance perte de gain

- 26.1 Tout employé est couvert contre les risques de perte de gain découlant de la maladie et d'accident. Cette couverture consiste à garantir le versement d'une indemnité à hauteur du salaire net versé pendant une durée maximale de 730 jours, ceci pour autant que l'indemnité perte de gain soit versée à l'employeur.
- 26.2 Pour les risques découlant de la maladie, l'employé paie le 50 % de la prime d'assurance.
- 26.3 Les prestations de l'assurance perte de gain restent acquises à l'employeur pour autant que l'employé reste dans l'institution.

Art. 27 Assurance responsabilité civile

La responsabilité professionnelle personnelle de l'employé à l'égard des tiers est couverte par l'assurance RC de l'institution. Les pensionnaires de l'institution ont la qualité de tiers vis-à-vis de l'institution, de ses employés et des autres pensionnaires, pour autant que les assurances donnent leur accord pour la couverture du risque ainsi formulé.

27.1 Protection contre les menaces ou attaques injustifiées et assistance juridique

- a) L'institution prend toutes les mesures nécessaires à assurer la protection des membres du personnel qui font l'objet de menaces ou d'attaques présumées injustifiées pour des motifs liés à l'exercice conforme de leur fonction.
- b) L'institution assure, sur requête, une assistance juridique aux membres du personnel qui font l'objet d'une plainte ou d'une dénonciation pénale concernant des infractions qui auraient été commises dans l'exercice de leurs fonctions à l'égard de tiers. Il en est de même si la défense adéquate des intérêts d'un membre du personnel, menacé ou agressé injustement, nécessite que celui-ci intente une action en justice.
- c) Les frais d'assistance sont mis totalement ou partiellement à la charge du collaborateur ou de la collaboratrice si celui-ci ou celle-ci est reconnu-e coupable, pour autant qu'il ou elle ait violé intentionnellement ou par négligence grave ses devoirs de service.

27.2 Procédure en cas d'atteinte à la personnalité

La direction de l'institution prend les mesures nécessaires à la prévention, à la constatation et à la cessation de toute atteinte à la personnalité du collaborateur ou de la collaboratrice, notamment les cas de harcèlement sexuel et psychologique causés au lieu ou dans le cadre du travail par des collaborateurs ou collaboratrices.

Art. 28 Prévoyance professionnelle

- a) Les institutions INFRI peuvent affilier leurs employés à une caisse de prévoyance offrant des prestations supérieures aux conditions minimales de la loi sur la prévoyance professionnelle (LPP).
- b) Le montant de coordination correspond au maximum au montant de la rente AVS simple. Pour l'employé travaillant à temps partiel, ce montant est calculé au prorata temporis.
- c) L'employé qui le désire peut prendre sa retraite dès l'âge de 60 ans révolus avec diminution actuarielle de la rente de pension.
- d) Les dispositions des règlements de chaque institution de prévoyance déterminent les modalités d'affiliation et les prestations de l'institution en tenant compte des échelles existantes, pour autant qu'elles correspondent, au minimum, aux dispositions des alinéas précédents.
Pour les institutions affiliées à la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat, ce sont la loi et le règlement de cette dernière qui sont applicables en matière de prévoyance professionnelle.

CHAPITRE VI : DEVOIRS ET DROITS DES EMPLOYÉS ET DES EMPLOYEURS

Art. 29 Travail professionnel

- 29.1 Tout employé d'une institution s'engage à accomplir son travail professionnel au plus près de sa conscience. Il veille notamment :
- a) à être présent à son poste de travail conformément au calendrier et à l'horaire établis;
 - b) à accepter exceptionnellement des modifications du plan de travail pour les besoins du service;
 - c) à consacrer tout son temps de service au travail professionnel;
 - d) à faire preuve de courtoisie et de compréhension afin de créer un climat de travail harmonieux.
- 29.2 L'employé se conforme aux instructions concernant l'éducation des pensionnaires et l'ordre intérieur de l'institution. Ces instructions sont établies sous la responsabilité de la direction, après discussion avec le personnel.
- 29.3 L'employé se conforme au cahier des charges et aux éventuels règlements établis pour la fonction.
- 29.4 L'employé engagé à plein temps ne peut pas accomplir un travail accessoire rémunéré sans l'autorisation de la direction.
- 29.5 L'employeur veille à fournir à l'employé un cadre de travail favorable à l'exercice de sa fonction.
- 29.6 L'employeur assure le remplacement de l'employé pour toute absence de longue durée.

Art. 30 Secret de fonction

L'employé est tenu au secret quant aux informations et constatations relatives aux pensionnaires et au personnel, cela même après la fin des rapports de service.

30.1 **Protection des données relatives au personnel**

- a) La législation sur la protection des données est applicable.
- b) L'institution ne traitera des données personnelles concernant un collaborateur ou une collaboratrice que dans la mesure où elles sont nécessaires à l'établissement et à l'administration des rapports de travail.
- c) A la fin des rapports de travail, l'institution ne conservera du collaborateur ou de la collaboratrice que les données personnelles strictement indispensables (art. 328b CO).

Art. 31 Profits personnels

- 31.1 Il est interdit au personnel de prendre un intérêt pécuniaire direct ou indirect aux fournitures ou ouvrages qui intéressent l'institution.
- 31.2 Il est également interdit à l'employé de solliciter, d'accepter ou de se faire promettre des dons ou autres avantages.
Il est toutefois permis d'accepter de modestes témoignages de gratitude en nature, à l'occasion de fêtes notamment, à condition d'éviter tout abus.

Art. 32 Attitude personnelle

- 32.1 L'employé doit avoir l'attitude personnelle qu'exige sa fonction. Il est tenu, notamment, de respecter les convictions religieuses, morales et politiques des pensionnaires.
- 32.2 L'employé mineur résidant dans une institution doit se soumettre aux exigences de la direction de l'établissement en accord avec son représentant légal.

Art. 33 Droits d'association et syndicaux

- 33.1 L'employé a la liberté de s'affilier à une organisation professionnelle et syndicale de son choix. L'employeur reconnaît les organisations professionnelles et syndicales constituées comme interlocuteur lors de consultation et de négociation. Ces organisations professionnelles ou syndicales peuvent être invitées à former une seule délégation.
- 33.2 L'employé peut exercer son activité associative ou syndicale dans l'institution, en dehors de son temps de travail, sans encourir de préjudice. En particulier, les membres des délégations professionnelles ou syndicales peuvent distribuer ou afficher dans l'institution, à l'endroit réservé à cet effet, tout document relatif à leurs activités.
- 33.3 En cas de litige, l'employé qui le désire peut se faire assister ou représenter par un tiers.
- 33.4 Le personnel peut, dans chaque institution, constituer une association professionnelle, syndicale ou une commission du personnel pour le représenter au sein des organes de gestion/direction. Le règlement de la commission du personnel est établi et adopté par l'assemblée du personnel et les organisations constituées du personnel.
- 33.5 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.
- 33.6 Dans la mesure du possible, un local est mis à la disposition du personnel et des associations professionnelles, qui veulent tenir des réunions sur le lieu de travail.
- 33.7 Pour toute question non contenue dans la présente disposition fait règle la Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (Loi sur la participation) du 17 décembre 1993.

CHAPITRE VII : FORMATION DU PERSONNEL

Pour toute question non traitée dans la présente CCT, les règles de « l'Ordonnance sur la formation du personnel de l'Etat » du 26.06.2023 s'appliquent par analogie.

Art. 34 Principes et définitions**34.1 Public concerné**

La présente ordonnance s'applique aux collaborateurs et collaboratrices sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'un an ou plus, quel que soit leur taux d'activité. Elle ne s'applique pas aux collaborateurs et collaboratrices sous contrat à durée déterminée de moins d'un an, sauf exception liée à un impératif de l'institution.

34.2 Définition

La formation couvre l'ensemble des activités favorisant :

- a) l'acquisition et le développement des compétences nécessaires à l'exécution du cahier des charges;
- b) le développement et la mise à jour des compétences afin que soit assurée la mobilité professionnelle des collaborateurs et des collaboratrices en fonction des besoins de l'employeur.

La formation comprend tout type de perfectionnement formel ou non formel qui amène à développer ou acquérir une compétence.

La formation continue, au sens de la présente convention, couvre l'ensemble des activités favorisant :

- a) la mise à jour permanente des compétences du personnel, nécessaires à l'exécution du cahier des charges ;
- b) le développement des compétences afin que soient assurées la mobilité et l'employabilité du personnel en fonction des besoins liés à l'exercice de la fonction ;
- c) l'application conforme par le personnel des principes de la sécurité et de la protection de la santé au travail.

34.3 Types de formation

a) Formation prescrite par l'employeur

Est considérée comme prescrite toute formation exigée explicitement par l'employeur alors que le collaborateur ou la collaboratrice est déjà en fonction.

b) Formation nécessaire à l'exercice d'une profession

Est considérée comme nécessaire à l'exercice d'une profession toute formation rendue obligatoire par la législation y relative ou par des organisations professionnelles reconnues pour l'exercice de la profession, ou définie comme telle par l'employeur. Le collaborateur ou la collaboratrice ne dispose pas de la formation exigée avant son entrée en fonction.

c) Formation d'intérêt partagé

Est considérée comme étant d'intérêt partagé toute formation qui profite à la fois au collaborateur ou à la collaboratrice et à l'employeur.

Est également considérée comme telle toute formation rendue nécessaire par des directives externes ou l'évolution du cahier de charges.

d) Formation d'intérêt exclusif pour le collaborateur ou la collaboratrice

Est considérée comme étant d'intérêt exclusif toute formation qui ne sert que les intérêts du collaborateur ou de la collaboratrice.

e) Formation de base en cours d'emploi

Est considérée comme formation en cours d'emploi l'acquisition de la formation de base par une personne exerçant une activité sans en avoir les qualifications professionnelles requises. En ce sens, elle se distingue des formations mentionnées aux lettres a à d, et de leur financement.

Si l'employé est admis auprès d'une école, le moment de la formation se décide d'entente entre l'employé et l'employeur, compte tenu des possibilités de l'institution et de ses limites budgétaires.

Art. 35 Prise en charge

35.1 Coûts de formation

Sont considérés comme coûts de formation :

- a) les charges salariales correspondant au temps consacré à la formation, jusqu'à concurrence de la totalité des heures de cours, séminaires ou ateliers, ainsi qu'aux examens;
- b) les frais de formation directs, soit les frais d'inscription, les frais d'écologie ou d'honoraires, ainsi que les frais de matériel et de fournitures appropriés (à définir à la signature de la convention de formation, s'il y en a une);
- c) les frais de formation indirects, soit les frais de transport et de subsistance.

Le calcul des frais de transport et de subsistance est réglé par l'annexe 5 de la CCT.

35.2 Congé formation

Dans la mesure où le fonctionnement de l'institution le permet, le collaborateur ou la collaboratrice a droit, indépendamment de son taux d'activité, à trois jours de congé formation par an (25,2 heures), pour suivre une formation de courte durée.

Le droit au congé formation peut être cumulé sur trois ans au maximum.

35.3 Prise en charge des coûts de formation

Les coûts des formations prescrites (art. 34.3 a) et nécessaires à l'exercice d'une profession (art. 34.3 b) sont intégralement pris en charge par l'institution.

Les coûts des formations d'intérêt partagé (art. 34.3 c) sont pris en charge par l'employeur à hauteur de 25, 50, 75, voire 100 pour cent.

Les coûts des formations d'intérêt exclusif pour le collaborateur ou la collaboratrice (art. 34.3 d) sont intégralement pris en charge par le collaborateur ou la collaboratrice. L'employeur ne prend en charge aucun frais relatif à la formation, ni frais de déplacement, ni jours de formation accordés sur le temps de travail.

L'employeur ne prend pas en charge les coûts découlant de la répétition d'une formation, que ce soient les charges salariales, les frais de formation directs ou indirects.

Si les examens doivent être répétés, l'autorité d'engagement décide de la prise en charge totale ou partielle de ces coûts.

35.4 Prise en charge financière des cours préparatoires aux examens fédéraux

Les cours préparatoires à un examen professionnel fédéral (brevets fédéraux) ou à un examen professionnel fédéral supérieur (diplôme fédéral, maîtrise) peuvent donner lieu à une contribution de la Confédération qui correspond à 50 % des frais de cours pris en considération. Le cas échéant, seuls les frais restants peuvent être pris en charge par l'employeur selon les modalités du présent avenant.

35.5 Prise en charge financière de la formation de base en cours d'emploi

L'institution accorde à l'employé le temps nécessaire pour suivre les cours de formation. Le salaire, ainsi que le taux d'activité, peuvent être diminués au maximum au prorata du temps nécessaire au suivi de la formation. L'institution prend en charge l'écolage annuel correspondant au maximum à CHF 1500. Les modalités de cette formation font l'objet d'une convention établie selon les règles des articles 36 et 37.

Art. 36 Obligation de remboursement**36.1 Principes**

Les formations prescrites par l'employeur (selon art. 34.3a) ne sont pas soumises à remboursement.

Pour les autres types de formations, les coûts effectifs pris en charge par l'employeur sont remboursés aux conditions définies dans la présente section.

36.2 Temps de redevance – Définition

Le temps de redevance est la période pendant laquelle le collaborateur ou la collaboratrice s'engage, dans le cadre de la convention de formation, à poursuivre son activité professionnelle au sein de l'institution dès la fin de sa formation.

La fin de la formation est déterminée par la date de fin de la procédure de qualification (examen ou travail écrit) ou du dernier jour de formation s'il n'y a pas de procédure de qualification.

36.3 Temps de redevance – Paliers

Le temps de redevance est défini selon les paliers suivants, sur la base du coût total pris en charge par l'employeur:

Coûts de formation totaux pris en charge par l'employeur (selon art. 35.1)	Temps de redevance
jusqu'à 5'000 CHF	aucun
de 5'001 à 10'000 CHF	12 mois
de 10'001 à 15'000 CHF	24 mois
dès 15'001 CHF	36 mois

Dans des cas particuliers, le temps de redevance pour des formations peut être fixé à 60 mois maximum.

Le temps de redevance est recalculé en fin de formation et, le cas échéant, adapté en fonction des coûts effectifs.

36.4 Remboursement – Fin des rapports de service

En cas de démission, résiliation pour justes motifs ou fin d'un contrat de travail à durée déterminée intervenant avant le début du temps de redevance, un remboursement total des coûts de formation pris en charge par l'employeur est exigé.

En cas de démission, résiliation pour justes motifs ou fin d'un contrat de travail à durée déterminée intervenant avant la fin du temps de redevance, un remboursement proportionnel des coûts de formation pris en charge par l'employeur est exigé.

36.5 Remboursement – Echec ou abandon d'une formation

En cas d'abandon d'une formation par le collaborateur ou la collaboratrice, sans motif fondé, en cas de non-présentation aux examens ou d'échec définitif à l'examen à la suite d'une faute grave (fraude, plagiat), le remboursement total des coûts de formation pris en charge par l'employeur est exigé.

En cas d'échec définitif à l'examen, sans faute grave, le remboursement total des coûts de formation pris en charge par l'employeur n'est pas exigé et le temps de redevance s'applique.

36.6 Remboursement proportionnel

Le montant à rembourser proportionnellement conformément à l'article 36.4 est calculé sur la base du coût total effectif pris en charge par l'employeur divisé par le temps de redevance total (exprimé en jours) et multiplié par le temps de redevance résiduel.

36.7 Renonciation partielle ou totale au remboursement

L'employeur peut exceptionnellement, pour des motifs importants, renoncer totalement ou partiellement au remboursement prévu dans la convention. Sont considérés notamment comme motifs importants, un accident ou une maladie grave de longue durée du collaborateur ou de la collaboratrice ou le recours au congé pour prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé selon l'art. 20.6 CCT.

Art. 37 Convention de formation

37.1 Etablissement d'une convention

Pour toute formation dont les coûts de formation pris en charge par l'employeur dépassent CHF 5'000, une convention de formation doit être signée avant le début de la formation, par le collaborateur ou la collaboratrice et par l'employeur.

La convention règle notamment la nature et le montant des coûts pris en charge, le temps de redevance et les obligations de remboursement.

Les formations prescrites par l'employeur ne donnent pas lieu à l'établissement d'une convention.

La convention est établie avant le début de la formation et, pour les formations nécessaires à l'exercice d'une profession, à l'engagement (au plus tard à la fin du temps d'essai).

Toute convention fait l'objet d'une mention dans le dossier personnel du collaborateur ou de la collaboratrice.

Dans des cas justifiés, il est possible d'établir plusieurs conventions dont les temps de redevance se chevauchent.

37.2 Reprise d'une convention de formation d'une autre institution

Lorsqu'un collaborateur ou une collaboratrice lié à une convention de formation est engagé-e par une autre institution subventionnée par le canton (LIFAP), il/elle informe la nouvelle de l'existence d'une convention. Le remboursement de la redevance n'est dès lors pas exigé du collaborateur ou de la collaboratrice.

Si la formation est terminée, la convention est transférée à la nouvelle institution qui la reprend dans son ensemble.

Si la formation n'est pas terminée, les institutions s'entendent sur la prise en charge des coûts, en principe sans remboursement entre institutions subventionnées. La nouvelle institution établit une nouvelle convention intégrant la totalité de la redevance.

Pour tous les cas où une ou les deux institutions ne sont pas subventionnées, les deux institutions s'entendent sur les conditions du transfert.

Droit transitoire

Les conventions de formation conclues avant l'entrée en vigueur du présent avenant (1^{er} juillet 2024), et pour lesquelles les formations ont débuté avant l'entrée en vigueur du présent avenant, conservent leur validité, à l'exception des temps de redevances qui prennent comme nouvelle base le présent avenant.

Pour les conventions de formation conclues avant l'entrée en vigueur du présent avenant et pour lesquelles les formations débutent après l'entrée en vigueur du présent avenant, celui-ci s'applique.

Art. 38 Procédure en cas de litiges, commission arbitrale

- 38.1 Les parties au contrat individuel de travail et les parties signataires de la présente convention tentent de régler entre elles leurs différends avant de les soumettre à la commission arbitrale.
- 38.2 Il est constitué une commission arbitrale chargée d'interpréter et de concilier les différends qui lui sont soumis et qui surgissent entre les parties au contrat individuel de travail ou entre les parties signataires de la convention CCT/INFRI-FOPIS.
- 38.3 La composition, l'organisation, le fonctionnement et la procédure de saisie de la commission arbitrale sont régis par un règlement qui fait l'objet de l'annexe 8 de la convention CCT/INFRI-FOPIS.
- 38.4 Les frais de fonctionnement de la commission arbitrale sont supportés, à parts égales, par les parties signataires de la convention CCT/INFRI-FOPIS.
- 38.5 La procédure devant la commission arbitrale est gratuite pour les employeurs et les employé-es soumis à la convention CCT/INFRI-FOPIS.

Art. 39 Frais de gestion de la CCT

39.1 Principes

Les frais découlant de l'élaboration, de la négociation et de la gestion de la présente CCT, y compris les frais des organes conventionnels que les parties signataires créent à cet effet, notamment la commission de négociation, la commission arbitrale, les séances paritaires, sont pris en charge par les parties signataires.

39.2 Détermination des frais

Chaque partie établit un budget annuel des frais de gestion dont elle a la charge. Lesdits frais sont arrêtés dans un règlement d'application. Le montant des dépenses projetées ne peut pas excéder le montant de la contribution perçue pour l'année considérée. Les budgets sont acceptés, d'un commun accord, par les parties en séance de la commission de négociation.

39.3 Perception de la contribution des employeurs et des employé-e-s

Pour couvrir les frais de gestion, une contribution est perçue auprès des employeurs et des employé-e-s soumis à la CCT. Elle est calculée selon un taux en pour mille de la masse salariale annuelle versée par les institutions et soumise aux contributions à l'AVS. Pour l'employé-e elle est perçue en pour mille du salaire mensuel brut soumis aux mêmes contributions.

39.4 Montant de la contribution

Le montant de la contribution déterminé par les parties signataires correspond dès le 1.7.2007 au taux de 1 ‰ du salaire au sens de l'alinéa 3. Ce taux ne peut être modifié que d'un commun accord, par les parties signataires en fonction des frais occasionnés par la gestion de la CCT.

39.5 Encaissement

Chaque partie se charge d'encaisser la contribution auprès de ses membres. L'INFRI encaisse la contribution auprès des institutions qui la lui versent directement. La FOPIS encaisse la contribution auprès du personnel. A cet effet, l'employeur la retient sur le salaire mensuel – par lui payé - de l'employé-e et la verse à la FOPIS à la fin de chaque semestre civil.

39.6 Gestion de la contribution

La gestion de la contribution, la répartition, la compensation et les comptes sont régis par un règlement d'application

39.7 **Contribution des employeurs et employé-e-s non soumis à la CCT**

Les parties signataires peuvent faire contribuer des employeurs et des employés-es d'institutions, non membres, qui appliquent, par analogie, intégralement ou en partie, la présente CCT à leurs rapports de travail.

La contribution est fixée par les parties en accord avec les employeurs et les employés-es concernés. La contribution ainsi encaissée s'inscrit en compensation des dépenses établies dans le règlement d'application

Art. 40 Adaptation des contrats de travail

40.1 Toute modification de la présente convention ou des annexes applicables à l'ensemble ou à une catégorie du personnel entraîne la modification du contrat de travail de chaque employé concerné à la date d'entrée en vigueur de la ou des modifications.

40.2 Au cas où un contrat d'engagement comporte des dispositions particulières, celles-ci ne peuvent en aucun cas être moins favorables que les conditions figurant dans la présente convention.

Art. 41 Règlement interne des institutions

Chaque institution peut édicter un règlement d'application dont les normes doivent être conformes au minimum à celles de la présente convention.

Art. 42 Dispositions non prévues ou réservées

Pour toutes les dispositions non contenues dans la présente convention, font règles les articles 319 à 362 du CO relatifs au contrat de travail.

Sont réservées les dispositions suivantes :

- a) Code des Obligations (ci-après CO) pour autant qu'elles ne soient pas traitées dans la présente CCT ;
- b) les législations fédérale, cantonale et communale applicables ;
- c) les dispositions fédérales et cantonales sur la formation professionnelle applicables aux apprentis.

Art. 43 Entrée en vigueur - adhésion - durée – dénonciation

43.1 La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 2006.

Elle annule et remplace la Convention collective de travail de l'INFRI-FOPIS du 1er janvier 1992.

L'adhésion est validée par la signature de l'INFRI et la FOPIS resp. le SSP.

43.2 Après l'entrée en vigueur de la convention, toute adhésion nouvelle à la convention est subordonnée au consentement des parties signataires.

Le nouvel adhérent jouit des mêmes droits et devoirs que les signataires primaires.

43.3 La convention est conclue pour une période de 4 ans à compter du 1er janvier 2006.

Par la suite, elle est renouvelée tacitement d'année en année, si elle n'est pas dénoncée une année avant l'échéance par lettre recommandée adressée à l'autre partie signataire.

43.4 La présente convention peut être dénoncée par :

- INFRI
- la FOPIS par décision majoritaire des associations la composant.

Une association membre de la FOPIS peut en tout temps se retirer de la convention sans que cela équivaille à une dénonciation.

43.5 En cas d'accord entre les partenaires signataires, la convention peut être amendée, durant sa validité sans entraîner sa résiliation.

43.6 Chaque partie nomme alors une délégation composée de trois personnes et la commission ainsi instituée fonctionne sur la base du dernier règlement de négociation.

Art. 44 Adaptation à la réglementation du personnel de l'Etat

Toute modification apportée à la réglementation du personnel de l'Etat concernant notamment les classifications des fonctions, les traitements, les allocations sociales, les congés, les vacances et la durée générale du travail entraîne, par analogie et de plein droit, une adaptation de la CCT et/ou de ses annexes.

Fribourg, le 20 décembre 2005, en 6 exemplaires originaux.

ANNEXE 1

Liste des membres d'INFRI et de la FOPIS

LISTE DES INSTITUTIONS MEMBRES D'INFRI

Association Château de Seedorf

Centre de formation professionnelle et sociale (Noréaz)

Association Flos Carmeli

Flos Carmeli - Centre de logopédie (Fribourg)

Association de l'Institut St-Joseph du Guintzet

Institut St-Joseph du Guintzet

Centre de ressources en surdité

Classes de langage

Sprachheilschule (Villars-sur-Glâne)

Association Le Bosquet

Institution spécialisée (Givisiez)

Association le Radeau

Centre d'accueil (Orsonnens)

Association Reper

Information & Projets, Rue & Réalisations, Ressources & Développement, PréFO,
Centres d'animation socioculturelle (Fribourg)

Fondation de Fribourg pour la Jeunesse

Foyer St-Etienne (Fribourg)

Time-out (Villars-sur-Glâne)

Préformation (Grolley)

Foyer des Bonnesfontaines (Fribourg)

AS3A (Fribourg)

Séjour de rupture (Fribourg)

Association Les Traversées

Unité Schoenberg, Habitats accompagnés

Unité Courtaman, Accompagnement adolescentes

Unité Seiry, Habitats communautaires

Unité Estavayer-le-Lac, Centre de jour

Unité Pérolles, Habitats accompagnés

Unité Grand Fribourg, Prestations externes

Association St-Camille

Ateliers, Foyers et Appartements protégés (Marly et Villars-sur-Glâne)

Fondation Centre scolaire de Villars-Vert

Centre scolaire de Villars-Vert (Villars-sur-Glâne)

Fondation la Belle Etoile

Ateliers, résidentiel foyer et appartements supervisés (Châtel-St-Denis)

Fondation broyarde en faveur des personnes en situation de handicap

La Rosière (Estavayer-le-Lac)

Fondation du Centre de formation continue pour adultes en situation de handicap de Fribourg

Centre de formation continue (Fribourg) → fait l'objet d'une convention d'exception au champ d'application de la CCT selon l'art. 3.9

Fondation du Centre éducatif et pédagogique

Centre éducatif et pédagogique (Estavayer-le-Lac)

Fondation du District du Lac pour personnes adultes handicapées

Stiftung des Seebezirks für Erwachsene Behinderte SSEB (Muntelier)

Fondation l'Eau Vive, Foyer des apprentis (Fribourg)

Fondation l'Estampille

Ateliers (Fribourg)

Fondation FARA

Ateliers-résidences / adultes (Fribourg)

Fondation pour la femme et l'enfant

L'unité d'accueil pour femmes et enfants, Aux Etangs (Marly)

Fondation fribourgeoise en faveur des handicapés mentaux et IMC adultes

(FAH-SEB)

Home-atelier Linde (Tentlingen)

La Colombière (Misery)

Fondation Handicap Glâne Romont

Ateliers de la Glâne et Appartements protégés (Romont)

Home-atelier "La Colline" (Ursy)

Carré d'AS, Centre d'Enseignement Spécialisé et de Logopédie de la Glâne (CESL/G), (Romont)

Fondation pour les classes d'enseignement spécialisé de la Gruyère / CENSG / SLPPG (Bulle)**Fondation Clos Fleuri**

École, Ateliers, Résidences, Accueil de jour, Appartements communautaires (Bulle)

Fondation le Tremplin

Atelier d'occupation et centre de Jour "Au Seuil" (Fribourg)

Foyer "Empreinte" (Fribourg)

Service social (Fribourg)

Atelier d'occupation / Foyer d'hébergement "Horizon" (Pensier)

Fondation St-Louis, Home / ateliers St-Louis (Fribourg)

Fondation Transit, Lieu d'accueil et d'évaluation (Granges-Paccot)

Association Mouvement Enfance et Foyers, Nid Clairval (Givisiez)

Stiftung ssb

Wohngruppen und Wohnen im Alter (Tafers und Schmitten)

Werkstätten (Tafers und Schmitten)

Stiftung Heimelig, Kinderheim Heimelig und AWG Sunneblueme (Kerzers)

aplico Stiftung für Menschen mit psychischer Beeinträchtigung

Wohnen+Arbeiten (Schmitten, Murten, Plaffeien)

Fondation les Buissonnets

Services généraux (SG)

Home-école romand (HER)

Schulheim (SH)

Homato (Home et centre de jour d'occupation)

Service éducatif itinérant (SEI) et Centre de thérapie physioergo

ANNEXE 1

Liste des membres d'INFRI et de la FOPIS

CIS

Centre d'intégration socioprofessionnelle (Fribourg) dès 2009

AFAAP

Association Fribourgeoise Action et Accompagnement Psychiatrique
Freiburgische Interessengemeinschaft für Sozialpsychiatrie
Fribourg/Freiburg (dès 2013)

Fondation de la Sainte Famille, Institut Les Peupliers (Praroman-le-Mouret)
(dém. au 31.12.2011/ application de la CCT jusqu'au 31.12.2012)
(Réintégration dès 2013 : Association de l'École Spécialisée et de l'Internat
de la Fondation de la Sainte Famille)

Fondation HorizonSud

Ateliers (Bulle, Epagny et Vaulruz)
Résidences (Marsens, Gumefens, Sciernes d'Albeuve)
Appartements (Bulle)
(démission au 31.12.2011/ ré-adhésion 01.01.2014 / CCT dès 1.1.2015)

Fondation/Stiftung Le Torry

Centre de traitement des dépendances - spécialisé en alcoologie (Fribourg)
Zentrum für Suchtbehandlungen – spezialisiert in Alkoholologie (Freiburg)
(démission au 31.12.2012/ ré-adhésion 01.01.2015)

Sonnegg

Wohn- und Werkgenossenschaft Sonnegg
Geistig- und/oder mehrfach-Beeinträchtigung
Zumholz Plaffeien
(Adhésion 01.07.2020)

Fondation Espace Thérapeutique Psychiatrie et Psychothérapie pour enfants

Centre Thérapeutique de Jour CTJ (Givisiez)
Tagesklinik für Kinder TK (Freiburg)
(Adhésion 01.07.2021)

ANNEXE 1

Liste des membres d'INFRI et de la FOPIS

LISTE DES ASSOCIATIONS ET DES GROUPEMENTS MEMBRES DE LA FOPIS

AFP/FPV

Association Fribourgeoise des psychologues (anciennement AFPP)

AvenirSocial section Fribourg

ASTP

Association Suisse des Thérapeutes de la Psychomotricité, Section Romande & Tessinoise

ATSF

Association des travailleurs socio-professionnels fribourgeois

ARLD

Association romande des logopédistes diplômés Section Fribourg

GFEP

Groupe fribourgeois des ergos et physiothérapeutes

GMES

Groupe fribourgeois des maîtres de l'enseignement spécialisé

SSP-CFT région Fribourg (le syndicat des services publics)

ANNEXE 2
REMARQUES PRELIMINAIRES

CALCUL DES SALAIRES

Pour convertir un salaire mensuel en salaire horaire, les formules suivantes sont appliquées :

1. horaire mensuel moyen : $\frac{\text{horaire hebdomadaire} \times 52}{12 \text{ mois}}$

2. taux horaire : $\frac{\text{salaire mensuel}}{\text{horaire mensuel moyen}}$

Exemple 1 : 42 heures de travail hebdomadaire : $\frac{\text{salaire mensuel}}{182 \text{ h}}$

APPLICATION DE LA CLASSIFICATION DES FONCTIONS DE L'ETAT DE FRIBOURG

Pour toutes les classifications qui existent à l'Etat de Fribourg, la « Classification des fonctions par secteur d'activités » de l'Etat de Fribourg fait référence, de même que les descriptions de fonctions qui y sont associées.

Ces éléments ne sont pas rappelés dans les annexes suivantes.

ANNEXE 2 a

**CLASSIFICATION DES FONCTIONS
SECTEURS DES SERVICES GENERAUX ET ADMINISTRATIFS**

Niveaux selon description de fonction I II III

FONCTION

CLASSIFICATION

1. SECTEUR SERVICES GENERAUX

Intendant·e	19	17		
Collaborateur·trice technique	14	12		
Chef·fe concierge	13	12		
Concierge avec CFC	11			
Concierge sans CFC	8	5		
Aide-concierge	6	4		
Chef·fe cuisinier·ière	16	14		
Sous-chef·fe cuisinier·ière	13			
Cuisinier·ère avec CFC	12	10	8	
Employé·e de cuisine / Employé·e de cafétéria	6	4		
Nettoyeur·euse de textile avec CFC	10	9		
Employé·e de lingerie sans CFC	6	4		
Gestionnaire en intendance avec CFC	8			
Employé·e de maison	6	4		
Personnel de nettoyage	5	3		

2. SECTEUR ADMINISTRATIF

Chef·fe comptable (Responsable administratif·ve)	22	20	18	
Spécialiste en finances et comptabilité	18	16		
Collaborateur·trice en gestion comptable	14	12		
Employé·e de comptabilité	10	8		
Adjoint·e administratif·ve	22	20	18	16
Secrétaire de direction	16	14		12
Collaborateur·trice administratif·ve	14	12		
Secrétaire, Employé·e d'administration, avec CFC	10	8		
Employé·e de bureau / Téléphoniste-réceptionniste	8	6		

ANNEXE 2 b
CLASSIFICATION DES FONCTIONS
SECTEUR EDUCATIF

Niveaux selon description de fonction

I II III

FONCTION

CLASSIFICATION

Educateur·trice social·e responsable d'une équipe éducative (avec exigences éducateur·trice social·e des trois catégories ci-dessous, ou dans des cas particuliers d'autres profils au bénéfice des compétences et expériences nécessaires) 19

Educateur·trice social·e au bénéfice d'une formation professionnelle supérieure en travail social HES (ou diplôme attesté officiellement équivalent HES) ; ou d'un Master en pédagogie spécialisée (ou formation jugée équivalente) ; ou d'un Bachelor en pédagogie spécialisée 18

Educateur·trice social·e au bénéfice de la formation professionnelle supérieure en travail social ES et du statut de praticien formateur certifié 18

Educateur·trice social·e au bénéfice d'une formation professionnelle supérieure en travail social ES ou d'un diplôme attesté officiellement équivalent ES 17

Educateur·trice social·e au bénéfice d'un CFC et d'une formation professionnelle en travail social non ES 16

Educateur·trice au bénéfice d'un diplôme d'enseignant officiel ou d'une formation professionnelle supérieure dans un autre domaine que éducatif 15

Educateur·trice social·e en formation en cours d'emploi dès le 1^{er} janvier de la dernière année de formation HES. Les étudiant·e·s IPC durant l'année de pratique consécutive à la formation théorique 14

Educateur·trice social·e en formation en cours d'emploi dès le 1^{er} janvier de la dernière année de formation ES 13

Assistant·e socio-éducatif·ve avec CFC (ASE) 10

Educateur·trice au bénéfice d'un CFC, d'une maturité Ou d'un diplôme d'une école de culture générale ECG
 - pour les engagements jusqu'au 31.12.2022 9-12
 - pour les engagements dès le 01.01.2023 9

Educateur·trice ne remplissant pas les conditions ci-dessus (selon expérience et formation) 8 6

ANNEXE 2 c

**CLASSIFICATION DES FONCTIONS
ENSEIGNEMENT SPECIALISE**

Niveaux selon description de fonction I II III

<u>FONCTION</u>	<u>CLASSIFICATION</u>		
Responsable pédagogique dans les écoles spécialisées	24	23	
Master en Pédagogie spécialisée : enseignement spécialisé (Master ES), éducation précoce spécialisée (Master EPS), Diplôme de maître de l'enseignement spécialisé	22		
Enseignant·e de branches spéciales	22	21	18
Bachelor en pédagogie spécialisée : pédagogie curative clinique et éducation spécialisée (Bachelor PS) <i>(palier bloqué selon annexe 7 pt.4)</i>	19		
Diplôme d'enseignant·e degré primaire HEP	18		
Diplôme d'enseignant·e d'école enfantine	18		
Maître·sse d'activités créatrices manuelles et d'activités créatrices sur textiles	16		
Enseignant·e sans formation	12		
 <u>Enseignant·e·s de sport :</u>			
- Diplôme d'enseignant·e de sport DAES 1 ou diplôme fédéral I / II	21		
- Diplôme d'enseignant·e de sport HES (Macolin) ou enseignant·e degré primaire HEP	18		
- Enseignant·e de sport sans diplôme, mais formation débutée	15		
- Enseignant·e de sport sans formation	12		

Remarques :

Les postes de travail sont attribués en priorité aux enseignant·e·s ayant la formation et les qualifications correspondant aux postes à repourvoir. La Direction de la formation et des affaires culturelles (DFAC) statue sur l'équivalence des diplômes et sur les règles en vigueur pour les enseignant·e·s ne disposant pas encore du diplôme requis.

ANNEXE 2 d

CLASSIFICATION DES FONCTIONS SECTEUR SOCIO-PROFESSIONNEL

Niveaux selon description de fonction

I II III

FONCTION

CLASSIFICATION

Maître·sse socio-professionnel·le responsable d'un atelier de production / occupationnel (avec exigences maître·sse socio-professionnel·le des trois catégories ci-dessous ou dans des cas particuliers d'autres profils au bénéfice des compétences et expériences nécessaires)	19	
Maître·sse socio-professionnel·le au bénéfice d'un CFC et d'un diplôme attesté officiellement équivalent HES	18	
Maître·sse socio-professionnel·le au bénéfice d'un CFC et d'une formation professionnelle supérieure en travail social ES et d'un brevet ou diplôme fédéral; ou du statut de praticien formateur certifié	18	
Maître·sse socio-professionnel·le au bénéfice d'un CFC et d'une formation professionnelle supérieure en travail social ES ou d'un diplôme attesté officiellement équivalent ES ou d'un examen professionnel supérieur (EPS)	17	
Maître·sse socio-professionnel·le au bénéfice d'un CFC et d'une formation professionnelle en travail social (secteur socio-professionnel) non ES	16	
Maître·sse socio-professionnel·le au bénéfice d'un CFC et d'un brevet ou diplôme fédéral	16	14
Maître·sse socio-professionnel·le au bénéfice d'un CFC et d'une maturité	12	
Maître·sse socio-professionnel·le au bénéfice d'un CFC	11	
Maître·sse socio-professionnel·le ne remplissant pas les conditions ci-dessus	8	6

ANNEXE 2 e
CLASSIFICATION DES FONCTIONS
SECTEUR MEDICAL
SECTEUR PEDAGO-THERAPEUTIQUE

Niveaux selon description de fonction I II III

FONCTION

CLASSIFICATION

1. SECTEUR MEDICAL

Physiothérapeutes et ergothérapeutes	17	
Infirmier·ère HES spécialisé·e	18	
Infirmier·ère diplômé·e HES	17	
Assistant·e en soins et santé communautaire (ASSC)	12	11
Infirmier·ère assistant·e CC CRS	11	
Aide-soignant·e CRS	7	
Aide en soins et accompagnement ASA	7	
Auxiliaire de soins/santé CRS	6	
Aide-infirmier·ère sans formation spécifique	5	

2. SECTEUR PEDAGO-THERAPEUTIQUE

Psychologue	22	21
Psychologue spécialisé	25	24
Thérapeute en psychomotricité	20	
Logopédiste C au bénéfice d'un master universitaire en logopédie ou logopédiste B ayant 2 ans d'activité et répondant pleinement aux exigences du poste	21	
Logopédiste B au bénéfice d'un Bachelor en logopédie (HES ou université) et d'un diplôme HEP ou logopédiste A ayant 2 ans d'activité et répondant pleinement aux exigences du poste	20	
Logopédiste A au bénéfice d'un Bachelor en logopédie (HES ou université)	18	

ANNEXE 2 f

CLASSIFICATION DES FONCTIONS SECTEUR SERVICE SOCIAL

Niveaux selon description de fonction

I II III

FONCTION

CLASSIFICATION

A. Chef-fe de groupe ou assistant-e social-e au bénéfice d'un Master en travail social	20	18
B. Assistant-e social-e au bénéfice d'un Bachelor en travail social	18	16
C. Collaborateur-trice social-e	13	

ANNEXE 3
ELEMENTS DU TRAITEMENT

1. ALLOCATIONS SOCIALES

A) Allocation familiale cantonale (selon loi du 26.9.1990).

-	<u>Allocation mensuelle pour enfants (de 0 à 16 ans)</u>	dès le 1.1.2020
	pour chacun des deux premiers enfants	CHF 265.-
	pour le 3ème enfant et chacun des suivants	CHF 285.-
-	<u>Allocation mensuelle de formation professionnelle (de 17 à 25 ans)</u>	
	pour chacun des deux premiers enfants	CHF 325.-
	pour le 3ème enfant et chacun des suivants	CHF 345.-
		dès le 1.1.1996
	<u>Allocation de naissance ou d'accueil</u>	CHF 1'500.-

B) Allocation mensuelle d'employeur pour enfants

pour chaque enfant ayant droit à une allocation familiale l'allocation mensuelle d'employeur pour enfants est la suivante :

pour chacun des deux premiers enfants	CHF 150.-
pour le 3ème enfant et chacun des suivants	CHF 75.-

2. MODE DE CALCUL DU TREIZIEME SALAIRE

Le treizième salaire est versé semestriellement, à fin juin et à fin décembre.

Lorsqu'un employé quitte le service de l'institution en cours d'année, le treizième salaire est versé lors du départ de l'employé, proportionnellement à la durée de son activité pour l'année en cours.

Pour les employés payés au mois :

La part du treizième salaire versée avec le salaire du mois de juin sera égale au 1/12^e du cumul des salaires de base versés pour la période allant du 1er janvier au 30 juin.

La part du treizième salaire versée avec le salaire du mois de décembre sera égale au 1/12^e du cumul des salaires de base versés pour la période allant du 1er juillet au 31 décembre.

Pour les employés payés à l'heure ou au jour :

- a) Le principe du calcul pour le personnel payé au mois peut être repris tel quel pour les employés engagés sur l'année.
- b) Pour les employés engagés pour une activité temporaire, le calcul du treizième salaire correspondra au 1/12^e du cumul des salaires de base réalisés durant la période d'activité.

3) PRIME DE FIDELITE (Dispositions transitoires)

- a) La prime de fidélité, octroyée selon l'article 12, est versée aux ayant droit jusqu'au 31.12.2003.
- b) Le montant de la prime de fidélité dû au 31.12.2003 est gelé à son niveau acquis par l'employé. Il est diminué chaque année du montant de CHF 150.- du 1.1.2004 au 1.1.2013. Au 1.1.2007, la prime de fidélité acquise a été diminuée de CHF 450.- et les traitements annuels maximaux ont été augmentés de CHF 900.-.
- c) Le montant résiduel est versé chaque année en décembre, en fonction du taux moyen d'activité sur l'année.
- d) Dès le 1.1.2004 et jusqu'au 1.1.2013, les traitements annuels maximaux classés dans l'échelle des traitements sont augmentés de CHF 300.-, 13^{ème} salaire et renchérissement compris.

ANNEXE 4
SALAIRE EN NATURE

1. Le salaire en nature du personnel nourri et logé dans les institutions est fixé conformément aux "normes AVS".
2. Il est réadapté lors de chaque révision de ces normes ; il est fixé comme suit :

	dès le <u>01.01.2007</u> par jour	
- petit déjeuner	CHF	3.50
- dîner	CHF	10.00
- souper	CHF	8.00
- logement	CHF	11.50

Indemnités diverses

1. Indemnités de transport, de nourriture et de logement

L'employé appelé à se déplacer est indemnisé pour ses frais

- de transport ;
- de nourriture ;
- de logement

selon les normes suivantes :

- a) Est considéré comme déplacement tout voyage ordonné ou recommandé par la direction hors du lieu normal de travail.
- b) Le collaborateur-trice qui effectue un déplacement de service par des moyens de transport publics a droit au remboursement de son billet.
- c) Est considéré comme temps de déplacement, le temps qui s'écoule du lieu habituel de travail au lieu effectif de travail. Le temps de déplacement fait partie intégrante du temps de travail. Les dispositions de l'art. 2 sont réservées.
- d) Sont réservés les frais de transport hors du territoire suisse et les déplacements de plus d'une semaine consécutive qui sont réglés de cas en cas par convention entre l'employeur et l'employé.

2. Personnel itinérant

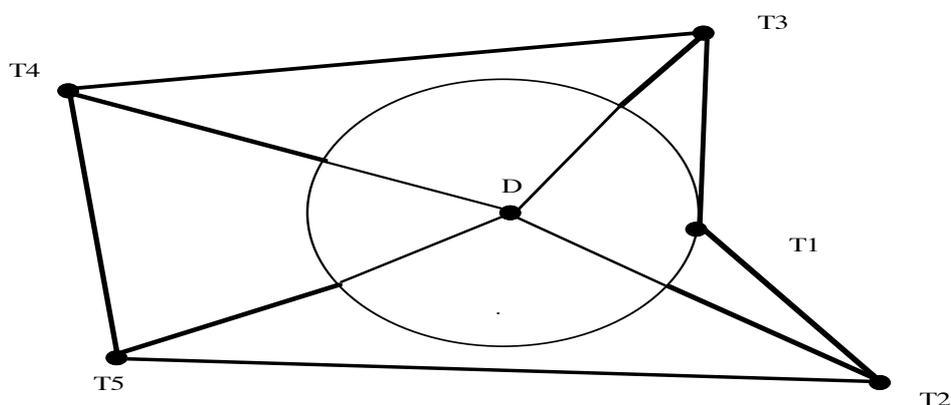
L'employé dont la fonction exige des déplacements de service réguliers et répétitifs sur des lieux de travail différents est considéré comme employé itinérant.

L'employé itinérant reçoit une indemnité pour les trajets qu'il effectue pour se rendre ;

- a) aux lieux de travail situés hors de la commune de domicile, lorsque la commune de domicile est également un lieu de travail ;
- b) aux lieux de travail situés au-delà d'un rayon compris entre la commune de domicile et le lieu de travail le plus rapproché de celle-ci, lorsque les lieux de travail sont tous situés hors de la commune de domicile.
(cf schéma explicatif page suivante)

ANNEXE 5 INDEMNITES

SCHEMA EXPLICATIF POUR LE CALCUL DES DEPLACEMENTS
DU PERSONNEL ITINERANT



Légende :

D = Commune de domicile
T1 = Lieu de travail le plus proche
T2 à T5 = autres lieux de travail

— trajet ne donnant lieu à aucune indemnité
— trajet donnant droit aux indemnités prévues à l'annexe 5

3. Prise en compte de la durée des trajets

Pour les déplacements qui concernent l'accomplissement d'interventions auprès des usagers ou de leurs personnes de référence en un lieu différent du lieu de travail principal, la durée des trajets est convertie en unités d'interventions (coefficient : 0.70 (0.80 pour les physiothérapeutes)).

4. Indemnité de subsistance et de logement

- Donne droit à l'indemnité de subsistance et de logement tout déplacement de service qui empêche le collaborateur ou la collaboratrice de prendre ses repas ou de loger au lieu habituel.
- Est considéré comme un empêchement de prendre son repas à son domicile le déplacement d'une durée minimale de quatre heures, couvrant entièrement au moins l'une des plages horaires suivantes :
 - de 6 heures à 9 heures ;
 - de 11 h 30 à 14 heures ;
 - de 18 h 30 à 21 heures.
- Si l'indemnité forfaitaire (page 3) ne suffit pas à couvrir les frais effectifs pour des motifs justifiés reconnus par la direction, un montant complémentaire peut être alloué. Si en revanche, en raison de déplacements réguliers ou de longue durée, le collaborateur peut bénéficier de prix réduits, l'indemnité forfaitaire est réduite en conséquence.
- L'indemnité de logement correspond au montant effectivement payé par le collaborateur ou la collaboratrice, dans des limites raisonnables, pour les nuitées passées lors d'un déplacement de service.

5. Montants des indemnités

Indemnité kilométrique

En principe	par kilomètre : CHF 0.74
Pour le personnel itinérant du SEI	par kilomètre : CHF 0.74, dégressif selon le barème figurant dans l'annexe II du Règlement du personnel de l'Etat de Fribourg

Indemnité de subsistance

– pour le petit déjeuner	CHF 7.90
– pour un repas principal	CHF 23.00

Indemnité des repas pris obligatoirement au lieu de travail

– Repas principal pris au lieu de travail la nuit en cas de service de 7h consécutives au moins (compte comme temps de travail) :	CHF 11.50
– Collation prise au lieu de travail la nuit en cas de service de 3h consécutives au moins (compte comme temps de travail)	CHF 4.00

Indemnité pour le travail accompli la nuit (entre 20 heures et 6 heures), le dimanche ou un jour chômé (art. 18 CCT / art. 48 RPers)

– par heure accomplie la nuit	CHF 5.80 (entre 20 hs et 6 hs)
– par heure accomplie le jour	CHF 3.00

Heure supplémentaire accomplie la nuit, le dimanche ou un jour chômé (art. 16 CCT / art. 51 RPers)

– par heure	CHF 7.30
-------------	----------

Indemnité de piquet (art. 18 CCT / art. 57 RPers)

– par jour ou nuit	CHF 25.00
--------------------	-----------

Indemnité de garde (art. 18 CCT / art. 58 RPers)

– par heure accomplie la nuit	CHF 5.80 (entre 20 hs et 6 hs)
– par heure accomplie le jour	CHF 3.00

Indemnité de déménagement (art. 23.1 CCT / art. 118 RPers)

– pour le collaborateur ou la collaboratrice marié·e lié·e par un partenariat enregistré ou assumant, en vertu d'obligations légales, l'entretien de personnes vivant dans son ménage	CHF 1'350.00
– pour tout autre collaborateur ou toute autre collaboratrice	CHF 338.00

1. Durée du travail

- a) La durée générale du travail est de 42 heures par semaine, en principe réparties sur cinq jours.

Lorsque la fonction du collaborateur ou de la collaboratrice l'exige et que son cahier des charges le prévoit, le congé hebdomadaire peut être fixé sur d'autres jours de la semaine que le samedi et le dimanche, en principe consécutifs ; ce congé doit néanmoins comprendre le dimanche au moins une fois par mois.

L'horaire annuel de référence est le nombre annuel d'heures de travail du calendrier de l'Etat de Fribourg, auquel on retire 25 jours de vacances (210 heures).

- b) **Ecoles spécialisées et institutions spécialisées de type scolaire**, notamment les services auxiliaires des institutions scolaires spécialisées ainsi que les services auxiliaires scolaires affiliés à INFRI

- **Secteur enseignement scolaire spécialisé** (art. 3 a, annexe 6 CCT)

De façon générale et par analogie au règlement du 14 mars 2016 relatif au personnel enseignant de la Direction de l'instruction publique, de la culture et du sport (RPEns), art. 20 et suivants, le temps de travail annuel des enseignants des écoles spécialisées est équivalent à l'horaire annuel de référence.

- **Secteur médical et pédago-thérapeutique** (art. 3 b, annexe 6 CCT)

De façon générale, le temps de travail annuel des thérapeutes médicaux (physiothérapeutes, ergothérapeutes) et pédago-thérapeutique (psychologues, psychologues spécialisés, logopédistes et psychomotriciens) des écoles spécialisées et institutions spécialisées de type scolaire, notamment les services auxiliaires des institutions scolaires spécialisées ainsi que les services auxiliaires scolaires affiliés à INFRI, est équivalent à l'horaire annuel de référence selon art. 1 a, annexe 6.

- c) Pour certaines catégories de personnel, notamment les éducateurs/trices, le temps de travail hebdomadaire peut être augmenté jusqu'à 48 heures. Dans ce cas, pour une année de service, chaque heure hebdomadaire supplémentaire à **42 heures est compensée forfaitairement par une semaine supplémentaire**, comme suit :

43 hs. hebdomadaires = droit aux vacances général (selon art. 2 ci-dessous) + 1 semaine de compensation

44 hs. hebdomadaires = droit aux vacances général + 2 semaines de compensation

45 hs. hebdomadaires = droit aux vacances général + 3 semaines de compensation

46 hs. hebdomadaires = droit aux vacances général + 4 semaines de compensation

47 hs. hebdomadaires = droit aux vacances général + 5 semaines de compensation

48 hs. hebdomadaires = droit aux vacances général + 6 semaines de compensation

2. Droit aux vacances général pour le personnel occupé à plein temps (42 hs / semaine)

Le collaborateur ou la collaboratrice a droit, chaque année civile, (prorata temporis) à des vacances payées d'une durée :

- de vingt-cinq jours (cinq semaines) jusqu'à l'âge de 49 ans révolus ;
- de vingt-huit jours (cinq semaines et trois jours) à partir du début de l'année civile dans laquelle il ou elle a 50 ans révolus ;
- de trente jours (six semaines) à partir du début de l'année civile dans laquelle il ou elle a 58 ans révolus.

3. Droit aux vacances et organisation propres aux écoles spécialisées et aux institutions spécialisées de type scolaire, notamment les services auxiliaires des institutions scolaires spécialisées ainsi que les services auxiliaires scolaires affiliés à INFRI.

a) Secteur enseignement scolaire spécialisé

L'horaire annuel de référence se répartit en quatre champs d'activité :

- enseignement ;
- suivi pédagogique et éducatif des élèves ;
- fonctionnement de l'école ;
- formation continue.

L'enseignement hebdomadaire comprend notamment, 28 unités d'enseignement (valeur 50 minutes)

Congés et vacances : 7 semaines

- **Congé supplémentaire lors de la quinzième année de service** (*Le décompte des jours de congé commence le 1er septembre 2009*)
 1. Un congé supplémentaire payé est octroyé aux enseignants et enseignantes spécialisés (niveaux : école enfantine, primaire et du cycle d'orientation) au terme de leur quinzième année de service.
 2. Le congé supplémentaire est de deux semaines (dix jours de classe), selon le taux d'activité en vigueur lors de la quinzième année de service.
 3. Le congé supplémentaire peut être pris en une ou deux fois. La date du congé est fixée en fonction des besoins de l'institution par le ou la supérieur-e immédiat-e, sur proposition de l'enseignant ou de l'enseignante spécialisé-e.
 4. En cas de cessation d'activité, les congés échus et non pris sont payés sur la base du dernier traitement mensuel, en proportion de celui-ci.

Disposition transitoire

Les enseignant-e-s spécialisé-e-s qui comptent au 1^{er} septembre 2009, moins de quinze ans de service auront droit au terme de leur quinzième année de service, au congé supplémentaire prévu aux points 1 et 2 précités, selon les conditions suivantes :

- chaque année de service accomplie depuis le 1^{er} septembre 2009 donne droit à un jour de congé ;
 - le nombre maximal de jours de congé ne peut dépasser dix.
- **Décharge pour raison d'âge**
 - Une décharge pour raison d'âge est accordée aux enseignant-e-s spécialisé-e-s engagé-e-s pour un an et plus à partir du début de l'année scolaire qui suit la date où ils ont 50 ans révolus.
 - Les enseignants et enseignantes spécialisé-e-s engagé-e-s à plein temps ont droit à une décharge de deux unités hebdomadaires.
 - Les enseignants et enseignantes spécialisé-e-s engagé-e-s à temps partiel ont droit à une décharge proportionnelle à leur taux d'activité, prise en compte dans le calcul de leur traitement.
 - Les enseignants et enseignantes spécialisé-e-s qui souhaitent obtenir la décharge dès le mois qui suit la date de leur 50^e anniversaire peuvent obtenir un congé partiel non payé depuis le début de l'année scolaire jusqu'à la fin du mois de leur anniversaire.

b) Secteur médical et pédago-thérapeutique**Champs d'activités**

L'horaire annuel de référence (selon l'art. 1 a, annexe 6) se répartit en quatre champs d'activités:

1. (80 – 85%) Les interventions auprès des usagers ou de leurs personnes de référence, qui comprennent :
 - a. - les interventions proprement dites : analyse des demandes, prévention, bilans, guidances, interventions en classe, traitements et thérapies, réseaux...
 - b. - leur planification ;
- leur préparation ;
- leur traitement dans le cadre d'un dossier personnel de l'utilisateur ;
- leur évaluation et mise en valeur ;
- leur transmission écrite à des tiers concernés et autorisés.

2. (5-10%) La collaboration avec les personnes et instances extérieures, qui comprend :
 - la participation à certaines manifestations de la vie scolaire (p.ex : projets d'établissements) ;
 - la collaboration avec les autorités scolaires et les associations de parents ;
 - la collaboration avec les autres services d'aide à la jeunesse, en particulier sous forme de travail en réseau ;
 - des activités d'information et de prévention diverses.

3. (5-10%) Le fonctionnement du service qui comprend :
 - la concertation avec les collègues ;
 - la participation à des groupes de travail, colloques, réunions et conférences ;
 - l'exécution des tâches organisationnelles et administratives ;
 - la saisie des données nécessaires à l'établissement de la facturation ;
 - l'encadrement des stagiaires en formation ;
 - la participation à l'induction professionnelle des collaborateurs nouvellement engagés.

4. (3-5%) La formation continue, qui comprend :
 - la mise à jour des connaissances professionnelles ;
 - le développement de compétences personnelles et sociales ;
 - l'évaluation de ses propres activités ;
 - la participation à des cours de formation ;
 - la lecture de la littérature spécialisée ;
 - des supervisions et interventions

Le **temps annuel d'interventions** auprès des usagers ou de leurs personnes de référence comprend notamment :

- | | |
|--|---|
| - Physiothérapeute : | 1596 unités d'interventions
(38 heures/sem. réparties sur 42 semaines) |
| - Ergothérapeute, logopédiste,
psychologue, psychologue spécialisé,
psychomotricien-ne : | 1292 unités d'interventions
(34 heures/sem.
sur temps scolaire – 38 semaines) |

L'unité d'intervention se compose de 50 minutes auprès des usagers et de 10 minutes de notes brèves, transitions et rangements.

ANNEXE 6**DUREE DU TRAVAIL – CONGES – VACANCES****Temps de présence sur le lieu de travail**

En plus des interventions proprement dites, le/la collaborateur-trice effectue ses tâches en principe sur son lieu de travail.

Elles sont réparties, en accord avec sa direction, sur les semaines scolaires et les semaines de non-classe selon des modalités définies par les besoins de l'institution.

Formation continue

La formation continue est en principe effectuée en dehors du temps scolaire.

Si cela n'est pas possible, le/la collaborateur-trice compensera alors les heures de présence dues et en principe les unités d'intervention manquées selon des modalités décidées en accord avec la direction.

Tâches particulières

La direction peut solliciter le/la collaborateur-trice pour une tâche ou une mission particulière relevant de sa compétence mais ne figurant pas dans son descriptif de fonction et dans sa feuille de charge.

Ce mandat extraordinaire donne droit à une décharge (coefficient : 1.236) ou fait office de compensation sur les unités d'intervention à accomplir. Il peut donner droit, à titre vraiment exceptionnel, à une rétribution.

Rendez-vous manqués par les usagers

Les unités d'interventions agendées mais non honorées (enfant subitement malade ou blessé, personne qui ne se présente pas sans avertissement ni excuse, élève absent du fait d'une décision de l'école ou de l'institution : camp, course d'école, congé spécial...) sont prises en compte comme si elles avaient eu lieu.

Cependant, le/la collaborateur-trice s'efforce de déplacer ou compenser les séances manquées de façon à minimiser autant que possible les unités non effectuées.

Indemnités de transport

Application des modalités prévues pour l'ensemble des fonctions couvertes par la CCT, article 9 et annexe 5.

Durée des vacances et congés compensatoires

Le/la collaborateur-trice a droit aux vacances selon l'âge (cf. point 2).

L'horaire annuel de référence est diminué de 25.2 heures dès 50 ans, respectivement 42 heures dès 58 ans. Cette diminution entraîne une réduction de 20 heures (23) du temps d'intervention auprès des usagers et de leurs personnes de référence, respectivement 34 (38) heures. Le solde des heures est converti en jours de vacances.

En outre, le/la collaborateur-trice a droit à trois semaines de congés compensatoires par an.

Les 5 semaines de vacances et les congés compensatoires sont à prendre sur le temps de non-classe, selon le calendrier de l'école / du service.

ANNEXE 6

DUREE DU TRAVAIL – CONGES – VACANCES

4. Pour le personnel payé à l'heure,

le salaire des vacances et jours fériés est versé en supplément au salaire-horaire selon les taux suivants:

	<u>Vac.</u>	<u>J.F.</u>	<u>Total</u>
5 semaines	10,64 %	+ 4 %	14,64 %
5 semaines et trois jours	12,07 %	+ 4 %	16,07 %
6 semaines	13,04 %	+ 4 %	17,04 %
7 semaines	15,55 %	+ 2 %	17,55 %
Jours fériés :	4 %		

5. Date des vacances

- La date des vacances est fixée par la direction compte tenu des nécessités du service et des désirs du collaborateur ou de la collaboratrice, en particulier de ceux qui sont motivés par sa situation familiale. Un plan des dates de vacances est établi au début de l'année.
- Les vacances peuvent être fractionnées mais doivent comprendre au moins deux semaines consécutives.
- Le collaborateur ou la collaboratrice peut, en accord avec de la direction, reporter à l'année suivante la moitié au plus de ses vacances annuelles. Dans tous les cas, le report ne peut excéder trois semaines.
- Exceptionnellement, la direction peut autoriser une année un report au-delà de la moitié des vacances dans des situations d'urgence et de surcroît extraordinaire de travail. Dans ce cas, la partie dépassant la moitié des vacances donne droit à une compensation ou, à défaut, à un remplacement en argent au terme des rapports de service, conformément à l'article suivant.
- L'autorisation de report au-delà de la moitié des vacances doit être préalable et donnée par écrit par la direction.
- Sont réservées les conditions générales selon art. 3 b. annexe 6.

6. Modification de la durée des vacances

6.1 Année incomplète

Lorsqu'un collaborateur ou une collaboratrice entre au service de l'Institution ou la quitte en cours d'année, la durée des vacances est proportionnée à la durée d'activité.

6.2 Modalités

- Pour les collaborateurs et les collaboratrices qui se trouvent en vacances, les jours et les après-midis chômés selon l'article 19 ne sont pas comptés comme jours ou demi-journées de vacances. En revanche, les après-midis où le travail se termine à 16 heures (veilles des jours fériés) comptent pour ces collaborateurs ou collaboratrices comme demi-journées de vacances.
- Les vacances interrompues plus de trois jours pour cause de maladie ou d'accident attesté par un certificat médical sont suspendues.
- Sont réservées les dispositions spéciales applicables au personnel enseignant, selon art. 6.3 lettre c.

ANNEXE 6**DUREE DU TRAVAIL – CONGES – VACANCES****6.3 Non-réduction de la durée des vacances au personnel enseignant en cas de maladie ou d'accident**

La durée des vacances de l'enseignant ou de l'enseignante n'est pas réduite s'il ou elle est empêché-e de travailler pour cause de maladie ou d'accident.

6.4 Réduction des vacances

- a) La durée des vacances est réduite si, au cours de l'année civile, le collaborateur ou la collaboratrice a été empêché-e de travailler durant plus de deux mois au total. Dans ce cas, les deux premiers mois d'absence ne sont pas pris en considération pour le calcul de la réduction.
- b) Toutefois, en cas d'absence due à un accident ou à une maladie professionnel, ou à l'accomplissement de service militaire obligatoire, y compris de service d'avancement effectué en accord avec la direction, la réduction de la durée des vacances n'a lieu qu'après trois mois. Dans ce cas, les trois premiers mois d'absence ne sont pas pris en considération pour le calcul de la réduction.
- c) En cas d'absence due à un congé de maternité, la réduction de la durée des vacances n'a lieu qu'après seize semaines, celles-ci n'étant pas prises en considération pour le calcul de la réduction.
- d) Il n'y a pas de réduction des vacances au cas où le collaborateur ou la collaboratrice a bénéficié d'un congé de prise en charge au sens de l'article 20.6.
- e) La réduction de la durée des vacances s'opère proportionnellement à celle des absences. Toutefois, en cas d'absence continue durant douze mois, le collaborateur ou la collaboratrice n'a pas droit à des vacances.
- f) Lorsque l'absence du travailleur résulte d'un congé non payé, il y a réduction des vacances dès le 1^{er} jour.

6.5 Remplacement en argent

- a) Tant que durent les rapports de service, les vacances ne peuvent être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages.
- b) Lorsque ces rapports cessent en cours d'année, les vacances qui n'ont pas été prises sont compensées par un supplément de traitement correspondant à la durée de ces vacances ; celles qui ont été prises au-delà de la durée réglementaire donnent lieu à une réduction correspondante de traitement.

ANNEXE 7

DISPOSITIONS PARTICULIERES CONCERNANT LE TRAITEMENT DES ENSEIGNANT·E·S, SELON LE RPENS

Les dispositions suivantes sont reprises du « Règlement relatif au personnel enseignant de la Direction de la formation et des affaires culturelles » (RPEns) et s'appliquent au personnel enseignant engagé dans les institutions de pédagogie spécialisées.

Prise en compte d'une activité antérieure lors de la fixation du traitement (RPEns art. 48-49)

1. Prise en compte d'une activité d'enseignement antérieure dans le canton

- a) Les années d'enseignement dispensées dans une école publique du canton - ou une institution de pédagogie spécialisée - préalablement à une cessation des rapports de service sont prises en compte, lors de la fixation du nouveau traitement, par l'octroi d'un palier pour une année d'enseignement, quel que soit le taux d'activité qu'exerçait la personne et dans la mesure où celle-ci était titulaire du diplôme requis. En l'absence du diplôme requis, un palier est octroyé pour deux années d'enseignement.
- b) Toutefois, le nouveau traitement ne peut être supérieur à celui des personnes restées au service de l'Etat ou de l'institution de pédagogie spécialisée et ayant eu le même parcours professionnel.
- c) A la suite de l'obtention d'un diplôme dans un degré subséquent, le traitement de la personne qui change de degré est fixé dans la classe qui correspond à la fonction, le palier acquis étant maintenu.

Traitements du personnel enseignant remplaçant (RPEns art. 53-54)

2. Classification des traitements des remplaçants et remplaçantes pour une durée égale ou supérieure à trois mois

Les traitements des remplaçants et remplaçantes sont classés comme il suit :

- a) Les enseignants et enseignantes déjà sous contrat gardent leur classification ;
- b) Pour les enseignants et enseignantes sans contrat, les règles de l'article 1.a) ci-dessus s'appliquent.

3. Remplacements d'une durée inférieure à trois mois

Pour les remplacements d'une durée inférieure à trois mois, les règles de classification applicables sont les suivantes :

- a) les enseignants et enseignantes déjà sous contrat gardent leur classification;
- b) les enseignants et enseignantes débutants ou au bénéfice d'une expérience de moins de trois ans obtiennent la classe attribuée à la fonction, palier 0;
- c) les enseignants et enseignantes au bénéfice d'une expérience de trois ans et plus mais de moins de six ans obtiennent la classe attribuée à la fonction, palier 4;
- d) les enseignants et enseignantes au bénéfice d'une expérience de six ans et plus obtiennent la classe attribuée à la fonction, palier 7.

Les remplacements sont rémunérés à l'unité d'enseignement.

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT LE TRAITEMENT DES ENSEIGNANT·E·S, SELON LE RPENS

Conditions d'engagement des personnes qui ne possèdent pas le diplôme requis (RPENS art. 55-56)

4. Personnes en formation pédagogique

- a) La direction de l'institution de pédagogie spécialisée peut faire appel à des personnes en formation pédagogique pour assurer un enseignement à temps partiel.
- b) La personne doit être inscrite à l'Université ou dans une haute école pédagogique, et son horaire d'enseignement doit être inférieur ou égal à un mi-temps.
- c) Le contrat est établi pour une année, avec une possibilité de prolongation durant trois ans au maximum. Dans ce cas, aucun palier n'est octroyé.
- d) La rémunération est fixée six classes en-dessous de la classe attribuée à la fonction. Toutefois, si la personne a terminé l'ensemble de la formation scientifique requise pour le degré où elle est appelée à enseigner, la rémunération est fixée trois classes en-dessous de la classe attribuée à la fonction.

5. Enseignants ou enseignantes titulaires d'un diplôme valable pour un autre degré d'enseignement

- a) La direction de l'institution de pédagogie spécialisée peut faire appel à des enseignants ou enseignantes titulaires d'un diplôme valable pour un autre degré d'enseignement.
- b) Lorsqu'un enseignant ou une enseignante enseigne à un degré subséquent à celui qui correspond à son diplôme, sa rémunération est fixée dans la même classe et le même palier que le degré pour lequel il ou elle est diplômé·e.
- c) Lorsqu'un enseignant ou une enseignante enseigne à un degré précédant celui qui correspond à son diplôme, sa rémunération est fixée dans la classe attribuée à la fonction du nouveau degré, le palier acquis étant maintenu.
- d) Après une formation complémentaire exigée par la direction de l'institution de pédagogie spécialisée, l'enseignant ou l'enseignante peut obtenir une autorisation d'enseigner. Cette autorisation peut lui conférer les mêmes droits salariaux que ceux du personnel enseignant diplômé.

Réduction du traitement en cas de congé non payé (RPENS art. 41)

6. Réduction du traitement en cas de congé non-payé

Lorsqu'un enseignant ou une enseignante bénéficie d'un congé non payé, la réduction du traitement se calcule comme il suit :

- a) Congé de 1 à 20 jours : les unités d'enseignement non accomplies sont déduites selon la formule suivante. La rémunération de base est majorée d'un montant correspondant au 13^{ème} salaire, aux vacances et aux jours chômés, calculée comme il suit :
(traitement de base annuel à plein temps de l'enseignant·e) / (nombre d'unités d'enseignement hebdomadaire à plein temps x 52 semaines) ;
- b) Congé de 21 à 364 jours : le traitement est suspendu durant une période égale au nombre de jours d'enseignement non accomplis, majoré d'un nombre de jours correspondant au droit aux vacances, aux jours chômés et aux périodes de non-classe ; le nombre de jours où le traitement est suspendu est calculé comme il suit :
(nombre de jours d'enseignement non accomplis x 7 x 52) / (nombre de jours de classe de l'année en cours) ;
- c) Congé d'une année et plus : le traitement est suspendu durant toute la période du congé.

Fondements juridiques et champ d'application

- Art. 1 En vertu des dispositions de l'article 38, alinéa 2 de la convention collective de travail INFRI-FOPIS (CCT/INFRI-FOPIS), il est institué une commission arbitrale dont la présente annexe en constitue les divers règlements.
- Art. 2 La commission arbitrale peut être saisie par les parties signataires de la CCT/INFRI-FOPIS ainsi que par les employeurs qui sont membres de l'INFRI. Les employés et les employées de ces institutions membres de l'INFRI peuvent également saisir la commission arbitrale.

Droit transitoire

- Art. 3
1. Les employeurs et les employés habilités à saisir la commission arbitrale conformément aux dispositions de l'article 2 peuvent soumettre les litiges survenus avant sa constitution et qui continuent d'avoir des répercussions dans la période qui suit son entrée en vigueur.
 2. Les litiges pendants devant la CA (Commission paritaire) constituée selon les dispositions de l'article 38 et de l'annexe 8 CCT/INFRI-FOPIS avant l'entrée en vigueur du présent règlement sont transférés à la compétence de la commission arbitrale.

Compétences

- Art. 4 La commission arbitrale a les compétences que lui attribuent la CCT/INFRI-FOPIS et le présent règlement.

Interprétation

- Art. 5 La commission arbitrale veille à l'application de la CCT/INFRI-FOPIS. Elle doit notamment se prononcer sur les questions d'interprétation que celle-ci pourrait soulever. Elle peut en tout temps proposer aux parties contractantes des modifications de la convention CCT/INFRI-FOPIS.

Conciliation

- Art. 6 La commission arbitrale tente la conciliation sur les différends individuels ou collectifs relatifs à l'application de la CCT/INFRI-FOPIS, à la demande de l'une ou l'autre des parties pour autant que les voies de recours internes à l'institution aient été épuisées.
- Art. 7 Elle peut renoncer à s'occuper de litiges dont l'origine remonte à plus de cinq ans et/ou pour lesquels une tentative de conciliation lui semble impossible.
- Art. 8 Elle peut procéder, en cas de litige, à des contrôles en demandant la production des pièces justificatives y relatives en interrogeant les employeurs et les employés. Les employeurs et les employés sont tenus de produire les documents demandés et de répondre aux questions.

ANNEXE 8
REGLEMENT DE LA COMMISSION ARBITRALE

Procédure d'interprétation

Art. 9

1. L'interprétation ne peut porter que sur une disposition de la CCT/INFRI-FOPIS.
2. La procédure en interprétation est ouverte sur simple demande écrite et motivée adressée au président ou à la présidente de la commission arbitrale.
3. La partie requérante expose succinctement l'objet de sa demande et en quoi l'interprétation requise est essentielle à l'application de la CCT/INFRI-FOPIS.
4. La commission statue définitivement sur le vu des dossiers. Exceptionnellement, le président ou la présidente peut ordonner des débats et assigner la partie requérante ou les parties. Le président ou la présidente peut consulter les parties signataires de la CCT.
5. La procédure en interprétation est gratuite.

Procédure de conciliation

Art. 10

1. Tout différend ayant trait à l'application de la CCT/INFRI-FOPIS peut faire l'objet d'une conciliation par la commission arbitrale.
2. La partie qui désire recourir à la conciliation de la commission arbitrale adresse à son président ou sa présidente, un mémoire écrit en autant d'exemplaires qu'il y a de parties à la procédure, mais au moins deux, en exposant succinctement l'objet de la contestation et les moyens de droit dont elle entend se prévaloir.
3. La demande contient les informations suivantes :
 - a) le nom, le domicile et la désignation exacte des parties ;
 - b) l'exposé succinct des prétentions ;
 - c) les conclusions et l'indication précise des preuves offertes ;
 - d) les documents ou renseignements de nature à établir clairement les circonstances de l'affaire ;
 - e) la date de l'acte et la signature de l'auteur.

Art. 11 Dans le délai le plus bref, le président ou la présidente de la commission arbitrale adresse à la partie adverse un exemplaire de la demande. Il ou elle lui impartit un délai pour répondre.

Art. 12

1. La présence des parties est obligatoire. Si elles le jugent utile, elles peuvent se faire assister selon les règles des articles 68 CPC et 129 LJ.
2. Si la partie demanderesse ne se présente pas, la cause est classée. Si la partie défenderesse ne se présente pas, la conciliation échoue.

Art. 13

- La tentative de conciliation prend fin suivant le cas :
- a) Par la signature d'un protocole d'accord par les parties. Les parties sont liées par cet accord. Celui-là demeure confidentiel, sauf si sa mise en œuvre ou son application imposent le recours à la juridiction ordinaire de droit commun.
 - b) Par la rédaction d'un procès-verbal établi par la commission arbitrale constatant que la tentative de conciliation a échoué. Ce procès-verbal n'est pas motivé.
 - c) Par la notification à la commission arbitrale, à tout moment de la procédure, par les parties ou l'une d'entre elles, de la décision de ne pas poursuivre plus en avant dans la voie de la conciliation.

ANNEXE 8

REGLEMENT DE LA COMMISSION ARBITRALE

Art. 14 La procédure de conciliation revêt un caractère confidentiel que tous les participants, à titre quelconque, sont tenus d'observer. La protection des données est garantie.

Art. 15 La procédure de conciliation est gratuite. Chaque partie assume ses dépens.

Organisation de la commission arbitrale

Art. 16

1. La commission arbitrale est composée d'un président ou d'une présidente, de quatre assesseurs ou assesseuses et de quatre suppléants ou suppléantes.
2. Dans le cas où le président ou la présidente est empêché/e d'exercer son office, il ou elle est remplacé/e par un président ou une présidente extraordinaire.

Art. 17

1. Les membres de la commission arbitrale sont nommés pour une période de cinq ans ou jusqu'au terme de la période en cours. La période arbitrale commence à la date de modification du présent règlement.
2. Les membres de la commission arbitrale sont rééligibles.
3. Le président ou la présidente est désigné(e), d'un commun accord, par les parties signataires de la CCT/INFRI-FOPIS.
4. Les autres membres de la commission arbitrale sont désignés par les parties signataires à raison de deux assesseurs ou assesseuses et de deux suppléants ou suppléantes choisis parmi les employeurs, et de deux assesseurs ou assesseuses et deux suppléants ou suppléantes choisis parmi les employés ou employées.

Art. 18 Le siège de la commission arbitrale est au domicile de son président ou de sa présidente.

Art. 19 La commission arbitrale prend ses décisions à la majorité. Elle peut consulter des experts. Un représentant des parties contractantes peut assister un comparant lors d'un litige individuel.

Règles relatives au temps

Art. 20 Les dispositions du Code des obligations, du Code de procédure civile du 28 avril 1953 (articles 30 à 41 CPC) et de la loi du 11 février 1965 relatives au temps et à l'expiration des délais sont applicables par analogie.

Convocation – séance

Art. 21 La commission arbitrale siège aussi souvent qu'il est nécessaire. Elle est convoquée par le président ou par la présidente de sa propre initiative ou à la requête de l'une des parties. La convocation mentionne l'ordre du jour et doit parvenir au moins dix jours à l'avance aux membres.

Art. 22 La commission arbitrale notifie sa décision dans les trente jours suivant la clôture des débats.

ANNEXE 8
REGLEMENT DE LA COMMISSION ARBITRALE

Récusation

Art. 23

1. Si l'un des membres de la commission arbitrale est impliqué dans un litige, il doit être remplacé par un suppléant ou par une suppléante.
2. Les articles 53 et 54 de la loi du 22 novembre 1949 sur l'organisation judiciaire sur les récusations obligatoire et facultative s'appliquent par analogie.

Langue des débats

Art. 24

Toute affaire peut être traitée dans la langue de la partie demanderesse (français/allemand) si les parties en conviennent ainsi.

Honoraires

Art. 25

Les honoraires des membres de la commission arbitrale et du secrétaire ou de la secrétaire sont fixés selon les normes de « l'Ordonnance concernant la rémunération des membres des commissions de l'Etat », du 16.11.2010.

ANNEXE 9
CONDITIONS PARTICULIERES
POUR LE PERSONNEL AU BENEFICE D'UNE RENTE AI ET LES EMPLOYES EN
SITUATION DE HANDICAP, AVEC ACCOMPAGNEMENT
SOCIOPROFESSIONNEL

A. PERSONNEL AU BENEFICE D'UNE RENTE AI, SANS ACCOMPAGNEMENT SOCIOPROFESSIONNEL

1. Est considéré comme personnel au bénéfice d'une rente AI, la personne qui travaille dans l'institution et ne bénéficie pas d'un accompagnement socioprofessionnel.
2. L'employé-e est soumis-e aux normes de la CCT sauf en ce qui concerne le salaire.
3. Le salaire de l'employé-e est fixé de cas en cas par l'employeur, d'entente avec l'employé-e ou son représentant légal, compte tenu du rendement de son travail. L'évaluation du rendement du travail doit se faire de façon objective.
Le salaire est indexé au coût de la vie, selon les dispositions de l'art. 5.4 de la CCT.

B. EMPLOYE-E EN SITUATION DE HANDICAP, AVEC ACCOMPAGNEMENT SOCIOPROFESSIONNEL

1. Est considéré comme employé-e en situation de handicap, la personne reconnue par la procédure d'indication mise en place par le Service de la prévoyance sociale et au bénéfice d'un accompagnement socioprofessionnel.
2. L'employé-e en situation de handicap n'est pas soumis-e aux normes générales de la CCT.
3. Le salaire de l'employé-e en situation de handicap est fixé de cas en cas par l'employeur, d'entente avec l'employé-e ou son représentant légal, compte tenu du rendement de son travail. L'évaluation du rendement du travail doit se faire sur la base d'un système transparent et réglementé.
4. La durée du travail, les congés et les vacances de l'employé-e en situation de handicap doivent être pour le moins aussi favorables que ceux prévus pour le personnel des services généraux de la CCT.

ANNEXE 10
CONDITIONS D'ENGAGEMENT ET DE SALAIRE
POUR LE PERSONNEL MINEUR

1. L'engagement du personnel mineur est conclu en accord avec les parents ou le représentant légal qui doivent signer la lettre d'engagement.

2. Les parents ou le représentant légal sont informés des problèmes graves qui surviennent après l'engagement, notamment s'ils amènent à envisager un licenciement.

3. Le salaire minimum des employés mineurs correspond au « tarif horaire unique » pour les travaux de courte durée, selon la « directive fixant le tarif de la rémunération à l'heure pour l'exécution des travaux d'appoint. »

Le 13ème salaire doit être octroyé en supplément de ces montants.

4. Pour tout ce qui n'est pas réglé par la présente annexe, les parties s'en réfèrent à la convention collective.

1. Définitions :

- a. Stage d'observation, de découverte ou d'information : d'une durée d'une semaine, voire 4 semaines au maximum. S'effectue généralement pendant la formation du secondaire I ou II. Peut être organisé par les services d'orientation professionnelle. Le risque d'accident non-professionnel est assumé par le ou la stagiaire. Le ou la stagiaire ne peut pas être amené-e à remplacer un-e titulaire.
- b. Stage préalable à l'admission dans une école (Ecole spécialisée, Haute école spécialisée, Université) : la durée et les modalités sont fixées par l'école/ l'Université.
- c. Stages en cours de formation (ES-HES-Université) : la durée et les modalités sont fixées par l'école/ l'Université.
- d. Autres stages : les stages prévus par d'autres hautes écoles sont réservés. La rémunération n'est pas garantie.

2. Principes communs à tous les stages :

- a. Durée supérieure à un mois : obligation de conclure un contrat.
- b. Le contrat doit préciser l'organisation et le déroulement du stage.
- c. Le stage doit faire l'objet d'un suivi par un responsable au bénéfice d'un titre reconnu, en fonction d'objectifs décidés en commun avec le ou la stagiaire, éventuellement l'école.
- d. Établissement d'un rapport de stage obligatoire. Celui-ci est adapté à la durée du stage et aux modalités de l'école.
- e. L'institution établit un certificat de stage.
- f. Les stagiaires doivent rester hors-dotation par rapport à l'effectif de l'institution.
- g. Couverture accident prise en charge par l'institution.
- h. Les stagiaires ne doivent pas être mis en concurrence en vue de l'octroi d'un poste ou d'une place d'apprentissage.
- i. Sauf disposition contraire du contrat de stage, le ou la stagiaire est soumis aux normes de la CCT quant aux conditions de travail, aux assurances ainsi qu'aux devoirs et droits des employés et employeurs.

3. Rémunération

Les stages sont en principe rémunérés, à l'exception du stage d'observation/ découverte (1a) pour lequel une indemnité en nature (repas) peut être offerte.

Échelle de rémunération :

- Stage préalable à l'Université (pédagogie curative et spécialisée) ou à la HETS : CHF 1'300.- (x12)
- Premier stage durant la formation HETS : CHF 1'500.- (x12)
- 2^{ème} stage ou stage final durant la formation HETS ou stage final Université : CHF 1'600.- (x12)

Pour les stages en institutions de pédagogie spécialisée (IPS), les directives du SESAM sont réservées.

Pour les stages en cours de formation, le ou la stagiaire peut être appelé-e à effectuer le remplacement momentanément d'un employé. Si ce remplacement dépasse 3 jours, il est rétribué sur la base de la classification des fonctions.

ANNEXE 12

PREAPPRENTISSAGE

Le préapprentissage, dont le contrat est signé par l'institution, le/la jeune et le SFP, offre la possibilité de se familiariser avec la formation professionnelle à un rythme moins soutenu que celui de l'apprentissage et de combler des lacunes présentes dans certaines branches scolaires.

Objectifs

Préparer à entamer une formation professionnelle initiale de 2, 3 ou 4 ans.
Comblé les lacunes au niveau des connaissances scolaires (en français et en mathématiques / niveau 11H - 9e année scolaire, section générale)
Prendre conscience de ses forces (bilan de compétences)
Eveiller les aptitudes scolaires (apprendre à apprendre)
Se familiariser avec les exigences du domaine professionnel

Public cible

Les personnes qui ont déjà choisi un métier, sous contrat de préapprentissage avec une entreprise du canton, mais qui présentent, en principe, encore des lacunes scolaires

Contenu de l'offre

1 jour de cours par semaine de français et de mathématiques dans une classe à effectif réduit de 6 à 8 (max. 10) personnes en formation
1 rapport semestriel (fin janvier) et 1 rapport annuel (fin juin)
4 à 4.5 jours par semaine en moyenne de formation pratique en entreprise

Durée

En principe 1 année - Les contrats se terminent obligatoirement au 30 juin
Au minimum 6 mois (1 semestre). Les contrats doivent être approuvés au plus tard le 31 janvier.

Salaire

Au moins 80% du salaire d'un-e apprenti-e de 1ère année dans la profession correspondante

Conditions d'admission

Avoir terminé sa scolarité obligatoire et/ou avoir 15 ans révolus
Avoir des lacunes au niveau des connaissances scolaires en français ou en mathématiques, mais être capable de s'exprimer suffisamment bien en français pour se faire comprendre et comprendre les consignes
Avoir pour but d'améliorer ses connaissances en français et en mathématiques afin de débiter une formation professionnelle l'année suivante
Conclure un contrat de préapprentissage auprès d'un employeur autorisé à former
Être certain que ses aptitudes sont en adéquation avec les exigences de la profession
Être assidu aux cours, faire preuve de volonté et de motivation pour améliorer ses propres connaissances scolaires

Source : Service de la formation professionnelle

ANNEXE 13
ADRESSES

INFRI

Association fribourgeoise des institutions spécialisées

Secrétariat général INFRI

Chemin de Beaulieu 2

1752 Villars-sur-Glâne

Tél. : 026 424 76 24

Email : info@infri.ch

FOPIS

Fédération des organisations du personnel des institutions sociales

Secrétariat FEDE-FOPIS

Bd de Pérolles 8

1700 Fribourg

Tél. : 026 309 26 41

Email : info@fopis.ch

COMMISSION ARBITRALE

Président :

Me Christian Delaloye

Leuba Delaloye Avocats SA

Square des Places 1

Case postale 347

1701 Fribourg

Email : delaloye@leubadelaloye.ch

TABLE DES MATIERES / CCT INFRI-FOPIS

PREAMBULE		
Art. 1	Parties à la convention	3
CHAPITRE I : BUT ET CHAMP D'APPLICATION		
Art. 2	But de la convention	3
CHAPITRE II : RELATIONS DE SERVICE		
Art. 3	Engagement	3
Art. 4	Résiliation	4
CHAPITRE III : TRAITEMENTS ET ALLOCATIONS		
Art. 5	Classification :	5
5.1	Eléments de la rémunération	
5.2	Classification des fonctions	
5.3	Echelle des traitements	
5.4	Adaptation de l'échelle	
5.5	Treizième salaire	
5.6	Fixation du traitement	
5.7	Traitement initial	
5.8	Attribution des paliers	
5.9	Classe inférieure	
5.10	Prestation liée au marché du travail	
5.11	Augmentation annuelle / Principe	
5.12	Montant et date d'octroi	
5.13	Octroi d'une augmentation extraordinaire	
5.14	Refus de l'augmentation ou report dans l'année	
5.15	Refus ou report du palier	
5.16	Non-octroi de l'augmentation pour d'autres motifs	
5.17	Naissance et extinction du droit au traitement	
5.18	Primes pour prestations exceptionnelles	
Art. 6	Promotion avec ou sans changement de fonction	9
6.1	Promotion sans changement de fonction	
6.2	Promotion avec changement de fonction	
6.3	Changement de poste	
Art. 7	Années de service	9
Art. 8	Prestations en nature	9
Art. 9	Indemnité pour dépenses de service	10
9.1	Indemnité pour dépenses de service	
9.2	Indemnité de déplacement/ Droit à l'indemnité	
9.3	Frais indemnisés	
9.4	Décompte et versement	
9.5	Indemnité de transport / Principe	
9.6	Utilisation d'un véhicule privé	
9.7	Indemnité d'utilisation du véhicule privé	
9.8	Indemnité en cas de dommage causé au véhicule	
Art. 10	Service militaire ou service civil	11
Art. 11	Allocations et gratifications	12
11.1	Allocation familiale	

11.2	Allocation d'employeur pour enfants	
11.3	Montant	
11.4	Naissance et extinction	
11.5	Répartition de l'allocation	
11.6	Allocation unique en cas d'invalidité et de décès	
Art. 12	Prime de fidélité / gratification d'ancienneté	13
12.1	Prime de fidélité	
12.2	Gratification d'ancienneté	
12.3	Récompense pour inventions et suggestions	
Art. 13	Travail à temps partiel	14
CHAPITRE IV : CONDITIONS DE TRAVAIL		
Art. 14	Durée du travail et horaire	14
Art. 15	Vacances	14
Art. 16	Heures supplémentaires et services spéciaux	14
16.1	Heures supplémentaires	
16.2	Définition et limites des heures supplémentaires	
16.3	Rémunération des heures supplémentaires	
16.4	Compensation et rémunération	
Art. 17	Horaire imposé	15
Art. 18	Travail de nuit, service de garde et de piquet	16
18.1	Travail de nuit	
18.2	Indemnité pour le travail accompli la nuit, le dimanche ou un jour	
18.3	Service de piquet	
18.4	Service de garde	
18.5	Intervention	
Art. 19	Jours chômés	17
19.1	Liste des jours chômés	
19.2	Travail durant les jours chômés	
Art. 20	Congé	18
20.1	Congé pour d'autres motifs	
20.2	Congés payés de courte durée	
20.3	Congés payés	
20.4	Charge publique	
20.5	Congés payés de longue durée	
20.6	Congé de prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé	
20.7	Congés non payés	
Art. 21	Maladie ou accident	20
Art. 22	Grossesse	20
22.1	Absence du travail sur simple avis	
22.2	L'absence pour cause de grossesse.	
22.3	Dispositions de la législation fédérale relatives à la protection de la santé des femmes enceintes et qui allaitent.	
22.4	Congé maternité	
22.5	Personnel engagé pour une durée indéterminée	
22.6	Personnel engagé pour une durée déterminée	
22.7	Résiliation des rapports de service au terme du congé de maternité	
22.8	En cas de congé de maternité	
22.9	Congé non payé	

22.10	Cotisation à la Caisse de prévoyance	
22.11	Allaitement	
22.12	Adoption	
22.13	Congé de paternité	
Art. 23	Indemnités diverses	22
23.1	Indemnité de déménagement	
23.2	Dégâts causés aux effets personnels de l'employé	
23.3	Indemnité de remplacement	
23.4	Adaptation des indemnités	

CHAPITRE V : ASSURANCES

Art. 24	Assurance maladie	22
Art. 25	Assurance accident	22
Art. 26	Assurance perte de gain	23
Art. 27	Assurance responsabilité civile	23
27.1	Protection contre les menaces ou attaques injustifiées et assistance juridique	
27.2	Procédure en cas d'atteinte à la personnalité	
Art. 28	Prévoyance professionnelle	23

CHAPITRE VI : DEVOIRS ET DROITS DES EMPLOYÉS ET DES EMPLOYEURS

Art. 29	Travail professionnel	24
Art. 30	Secret de fonction	24
Art. 31	Profits personnels	24
Art. 32	Attitude personnelle	24
Art. 33	Droits d'association et syndicaux	25

CHAPITRE VII : FORMATION DU PERSONNEL

Art. 34	Principes et définitions	25
34.1	Public concerné	
34.2	Définition	
34.3	Types de formation	
Art. 35	Prise en charge	26
35.1	Coûts de formation	
35.2	Congé formation	
35.3	Prise en charge des coûts de formation	
35.4	Prise en charge financière des cours préparatoires aux examens fédéraux	
35.5	Prise en charge financière de la formation de base en cours d'emploi	
Art. 36	Obligation de remboursement	27
36.1	Principes	
36.2	Temps de redevance – Définition	
36.3	Temps de redevance – Paliers	
36.4	Remboursement – Fin des rapports de service	
36.5	Remboursement – Echec ou abandon d'une formation	
36.6	Remboursement proportionnel	
36.7	Renonciation partielle ou totale au remboursement	
Art. 37	Convention de formation	28
37.1	Etablissement d'une convention	
37.2	Reprise d'une convention de formation d'une autre institution	

CHAPITRE VIII : APPLICATION DE LA CONVENTION

Art. 38	Procédure en cas de litiges, commission arbitrale	29
Art. 39	Frais de gestion de la CCT	29
39.1	Principes	
39.2	Détermination des frais	

39.3	Perception de la contribution des employeurs et des employé-e-s	
39.4	Montant de la contribution	
39.5	Encaissement	
39.6	Gestion de la contribution	
39.7	Contribution des employeurs et employé-e-s non soumis à la CCT	
Art. 40	Adaptation des contrats de travail	30
Art. 41	Règlement interne des institutions	30
Art. 42	Dispositions non prévues ou réservées	30
Art. 43	Entrée en vigueur - adhésion - durée – dénonciation	30
Art. 44	Adaptation à la réglementation du personnel de l'Etat	31

ANNEXES :		
Annexe 1 :	Liste des membres d'INFRI et de la FOPIS	32
Annexe 2 :	CLASSIFICATION des FONCTIONS	36
	Calcul salaire horaire	36
Annexe 2a :	1. Secteur services généraux	
	2. Secteur administratif	37
Annexe 2b :	Secteur éducatif	38
Annexe 2c :	Enseignement spécialisé	39
Annexe 2d :	Maître socio-professionnel	40
Annexe 2e :	1. Secteur médical	
	2. Secteur pédago-thérapeutique	41
Annexe 2f :	Secteur service social	42
Annexe 3 :	Eléments du traitement	43
	1. Allocations sociales	
	A) Allocation familiale cantonale	
	B) Allocation d'employeur	
	2. Mode de calcul du treizième salaire	
	3. Prime de fidélité	
Annexe 4 :	Salaire en nature	44
Annexe 5 :	Indemnités diverses	45
	1. Indemnités de transport, de nourriture et de logement	45
	2. Personnel itinérant	
	3. Prise en compte de la durée des trajets	46
	4. Indemnité de subsistance et de logement	
	5. Montants des indemnités	47
Annexe 6 :	Durée du travail – congés – vacances	48
	1 Durée du travail / horaire ordinaire / semaine de cinq jours	48
	2. Droit aux vacances général pour le personnel occupé à plein temps (42 h./semaine)	49
	3. Droit aux vacances et organisation propres aux écoles spécialisées	
	a) Secteur enseignement scolaire spécialisé	
	b) Secteur médical et pédago-thérapeutique	
	4. Pour le personnel payé à l'heure	52
	5. Date des vacances	
	6. Modification de la durée des vacances	
Annexe 7 :	Dispositions particulières concernant le traitement des enseignant·e·s (selon le RPens)	54
Annexe 8 :	Règlement de la commission arbitrale	56
Annexe 9 :	Conditions particulières pour le personnel au bénéfice d'une rente AI et les employé·e·s en situation de handicap, avec accompagnement professionnel	60

Annexe 10 :	Condition d'engagement et de salaire pour le personnel mineur	61
Annexe 11 :	Stages	62
Annexe 12 :	Préapprentissage	63
Annexe 13 :	Adresses	64

