

Avenant CCT INFRI-FOPIS juillet 2024

Formation du personnel

L'Etat de Fribourg a mis en vigueur depuis le 01.07.2023 une nouvelle « Ordonnance sur la formation du personnel de l'Etat ».

Selon l'article 44 de la CCT INFRI-FOPIS, « toute modification apportée à la réglementation du personnel de l'Etat ... entraîne, par analogie et de plein droit, une adaptation de la CCT... ». Il est donc nécessaire d'introduire dès que possible ces changements dans la CCT.

Cet avenant est donc mis en œuvre en date du 01.07.2024, sans qu'une nouvelle édition de la CCT soit réalisée. Le chapitre VII sera intégré lors de la prochaine édition de la CCT.

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.

Article 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.

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.

Article 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.

Article 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.

Article 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 antérieure

Reprise d'une convention 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 convention est transférée à 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, 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.