



**Aux membres de l'association
fribourgeoise des entreprises de
plâtrerie-peinture, AFEPP**

Fribourg, décembre 2025

Madame, Monsieur, Chers membres,

Chaque fin d'année apporte son lot d'évènements incontournables dans la vie de notre association, et notre traditionnel courrier en fait partie. Nous souhaitons que ce message soit avant tout porteur de positivité et d'optimisme. Nous tenons également à partager avec vous quelques mises à jour importantes, notamment concernant les réajustements de salaires.

- Hausse des salaires réel (effectifs) au 1.1.2026
- Hausse des salaires minimums au 1.1.2026

CCT-SOR

Le texte CCT **2024-2028** est toujours en vigueur et n'a subi aucune modification en dehors des adaptations salariales et du taux de cotisation RESOR. Un petit rappel des points importants vous est transmis :

Engagement et contrat de travail (Art. 6 al.2)

L'employeur remet au travailleur un exemplaire du contrat de travail avant la prise d'emploi.

Celui-ci doit mentionner au moins les points suivants :

a) le nom des parties ; b) la date du début du rapport de travail ; c) la fonction et la classe de salaire du travailleur ; **d) le lieu d'engagement** ; e) le salaire et les éventuels suppléments salariaux ; f) la durée hebdomadaire du travail ; **g) En cas d'engagement à temps partiel, les jours de présence du travailleur (matin et/ou après-midi) et ses horaires de travail.**

Un modèle type de contrat de travail conforme est disponible sous <https://www.cpsor-fr.ch/documentation/>

Jours fériés (Art 21)

IMPORTANT !! Le 15 août (fête de l'Assomption) est un jour férié officiel selon la LTr et la LEMT cantonales mais n'est pas un jour férié officiel selon notre CCT-SOR (Annexe III – 9 jours fériés indemnisés). Nos professions du second-œuvre se trouvent ainsi dans une certaine « zone grise ». Afin d'éviter que les entreprises tombent sous le coup d'un contrôle des chantiers ce jour, les possibilités suivantes sont envisageables :

- Travail dans le canton de Fribourg, partie catholique :
 - o Interdit ! (Assimilé à un dimanche) → Jour chômé, non payé
- Travail dans le canton de Fribourg, partie réformée :
 - o Autorisé → jour de travail normal
- Travail hors canton (sauf VS) :
 - o Autorisé → à payer à 100% sans supplément

Jours fériés | Etat de Fribourg

Déplacements et indemnités de repas (Art. 23 a)

Les déplacements de l'atelier aux chantiers occasionnant des frais supplémentaires pour le travailleur donnent droit aux indemnités suivantes :

- CHF 18.00 pour le fait de ne pouvoir prendre le repas de midi à son domicile ou à **celui de l'entreprise** ;

Les dispositions de l'article 23 doivent être appliquées comme suit.

C'est l'employeur qui décide entre les deux solutions suivantes présentées schématiquement :

Solution A

le travailleur est prié de revenir à l'atelier (ou à son domicile) pour manger.

Dans ce cas, l'indemnité de repas n'est pas payée, mais le déplacement du travailleur du chantier à l'atelier (ou à son domicile) l'est.

Travail sur chantier	déplacement du chantier à l'atelier	pause de midi définie dans l'entreprise	déplacement de l'atelier au chantier	Travail sur chantier
Payé		repas pas indemnisé	Payé	

Solution B

le travailleur est prié de manger à l'extérieur

Dans ce cas, l'indemnité de repas (18.--) est payée, mais le travailleur quitte le chantier à l'heure du début de la pause officielle.

et reprend le travail à la fin de la pause. (le déplacement éventuel est à sa charge et fait partie de la pause)

Travail sur chantier	pause de midi définie dans l'entreprise	Travail sur chantier
Payé	repas CHF 18.00 indemnisé	Payé

Remboursement des frais de véhicule (Art. 24)

Si le travailleur utilise son véhicule personnel à des fins professionnelles et à la demande de son employeur, il a droit au remboursement de ses frais, à raison **0.70cts par kilomètre** pour l'utilisation de sa voiture privée.

Absences justifiées (Art. 25 al.1 litt.b) – congé de l'autre parent

Indemnisation **d'un** jour en cas de naissance d'un enfant (droit distinct de l'art. 329g CO qui est en sus). Ce jour de congé (payé à 100%) prévu par la CCT s'ajoute à ceux prévus par les Dispositions légales (10 jours payés à 80%).

Durée du travail (Art. 12)

La durée hebdomadaire de travail est de 41 heures.

Horaire standard (Art. 12.1) :

Décompte du temps de travail : Chaque travailleur reçoit un décompte mensuel mentionnant les heures travaillées, ainsi que les heures supplémentaires et les heures de travail excédentaire.

Mode de rémunération (art. 13.1.) : Salaire horaire (payé à l'heure) ou salaire mensuel (payé au mois)

Heures supplémentaires (art. 13.2) : heures effectuées en 41 et 45 heures -> mis dans un pot jusqu'à 120h dans l'année payées sans supplément, dès la 121^{ème} heure supplément direct de 25%.

Au 31.12. solde des heures supplémentaires entre du pot 1 et 120 heures :

Option 1 -> compensation en temps équivalent de congé non-payé jusqu'au 31.03.

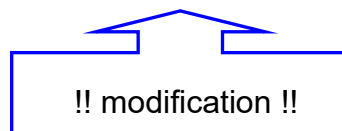
Option 2 -> paiement uniquement du supplément de 25%

Travail excédentaire : heures effectuées au-delà de 45 heures -> paiement direct avec supplément de 25%.

Pour l'horaire variable, se référer aux articles 12.2 et 14 de la CCT-SOR qui prévoient une annualisation du temps de travail lié à un salaire mensuel-constant.

Assurance perte de gain en cas de maladie (Art. 35)

La participation du travailleur au paiement de la prime de cette assurance collective perte de gain est fixée à 1/3 du taux de prime *qui serait nécessaire à la couverture à partir du 3ème jour de maladie, quel que soit le délai d'attente choisi par l'employeur. Elle ne peut en aucun cas dépasser **la prime effectivement payée.***



Salaires 2026

Salaires minimaux (Art. 18)

Les salaires minimaux sont augmentés au 01.01.2026.

CHF 34.10 / heure ou CHF 6'060.- / mois pour un travailleur Classe CE

CHF 31.00 / heure ou CHF 5'509.- / mois pour un travailleur Classe A*

CHF 28.50 / heure ou CHF 5'064.- / mois pour un travailleur Classe B

CHF 26.35 / heure ou CHF 4'682.- / mois pour un travailleur Classe C

* Le salaire de référence reste celui d'un ouvrier qualifié classe A (CE +10%, B -8%, C -15%)

SALAIRES MINIMA AU 1^{er} JANVIER 2026



Tous les cantons

Métiers du second œuvre

nbr d'heures par mois	177.7	Colonne I		Colonne II		Colonne III		Colonne IV	
		Minima			-5%		-10%		
		dès 3ème année après CFC		2ème année après CFC		1ère année après CFC			
Classe de salaire		177.7h /heure		177.7h /heure		177.7h /heure			
Travailleur Classe A		5'509	31.00	5'233	29.45	4'958	27.90		
Travailleur Classe CE	10%	6'060	34.10	sous réserve des conditions de l'art. 18.4					
					-8%		-10%		-12%
				3ème année expérience		2ème année expérience		1ère année expérience	
Classe de salaire		177.7h /heure		177.7h /heure		177.7h /heure		177.7h /heure	
Travailleur selon art. 18.5		5'509	31.00	5'064	28.50	4'958	27.90	4'851	27.30
					-10%		-20%		
				2ème année après AFP		1ère année après AFP ¹			
Classe de salaire		177.7h /heure		177.7h /heure		177.7h /heure			
Travailleur Classe B avec AFP	-8%	5'064	28.50	4'558	25.65	4'052	22.80		
Travailleur Classe B	-8%	5'064	28.50						
					-10%		-15%		
				dès 22 ans		de 20 à 22 ans		moins de 20 ans ¹	
Classe de salaire		177.7h /heure		177.7h /heure		177.7h /heure		177.7h /heure	
Travailleur Classe C	-15%	4'682	26.35	4'211	23.70	3'980	22.40		

Le passage automatique de la catégorie C en catégorie B se fait au bout de 3 ans d'expérience dans la branche travaillée et sera effectif au 1er janvier suivant cette

échéance. Le salaire applicable au sens de l'art. 60 al.7 est de CHF 37.20.- /h. (6'610.45 par mois)

¹Pour le canton de Genève, les salaires minimaux prévus ci-après sont applicables pour autant qu'ils soient supérieurs au salaire minimal prévu par la Loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT).

² Pour le canton de Neuchâtel, les salaires minimaux prévus ci-après sont applicables pour autant qu'ils soient supérieurs au salaire minimal prévu par la Loi cantonale neuchâteloise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl)

Augmentation salariale (Art. 60)

Le résultat des négociations salariales est connu jusqu'en 2027. Une augmentation fixe prévue + une part variable selon l'IPC.

Les salaires réels (effectifs) pour toutes les classes (sauf apprentis), connaissent **une augmentation minimale de CHF 0.30cts/h (CHF 53.30/mois) au 1^{er} janvier 2026.**

CCT SOR – ADAPTATIONS SALARIALES 2026

Informations et règle d'application pour l'adaptation au 1 janvier 2026 des salaires effectifs et minimums selon la CCT SOR, art. 60, Annexe II, et Annexe IX.

SALAIRES EFFECTIFS ET MINIMA : RÈGLE GÉNÉRALE D'AUGMENTATION

- + CHF 0.30/heure dès le 1.1.2026
 - Part fixe : + CHF 0.25/h
 - Part variable (selon IPC août 2024-2025) : + CHF 0.05/h
 - Total : + CHF 0.30/h

À RETENIR

- ⇒ Le salaire déterminant à partir duquel l'adaptation est appliquée est le salaire effectif au 31.12.2025.
- ⇒ **L'augmentation de salaire effectif de +0.30/h s'applique à tous, mais le salaire minimal prévaut au sens des règles d'application décrites ci-dessous.**
- ⇒ **L'Annexe II indique les salaires minimums en vigueur au 1 janvier 2026 selon les classes applicables. Les réductions, définies dans les colonnes II et III de l'annexe II, sont autorisées à condition l'employeur forme ou ait formé dans les deux dernières années au moins un apprenti dans les professions soumises à la présente CCT selon l'art. 18.8.**
- ⇒ L'augmentation de salaire effectif de +0.30/h représente une augmentation de 53.30 Fr. pour les salariés payés au mois ($0.30 * 177.7 = 53.31$)

RÈGLES GÉNÉRALE D'APPLICATION :**SALAIRE CLASSE A, dès 3^{ème} année après CFC, au 01.01.2026**

- Salaire minimum Classe A, dès 3^{ème} année après CFC : Si le salaire après augmentation reste en dessous de CHF 31.00/h, il doit être porté à ce minimum de CHF 31.00/h

SALAIRE CLASSE CE, au 01.01.2026

- Salaire minimum Classe CE : Si le salaire après augmentation reste en dessous de CHF 34.10/h, il doit être porté à ce minimum de CHF 34.10/h
-

SALAIRE CLASSE B, dès la 3^{ème} année après AFP, au 01.01.2026

- Salaire minimum Classe B, dès la 3^{ème} année après AFP : Si le salaire après augmentation reste en dessous de CHF 28.50/h, il doit être porté à ce minimum de CHF 28.50/h
-

SALAIRE CLASSE C, dès 22 ans

- Salaire minimum Classe C, dès 22 ans : Si le salaire après augmentation reste en dessous de CHF 26.35/h, il doit être porté à ce minimum de CHF 26.35/h
-

EXEMPLES PRATIQUES CLASSE A, dès 3^{ème} année après CFC, au 01.01.2026

Salaire au 31.12.2025	Action	Salaire au 01.01.2026
CHF 30.50	Appliquer + 0.30/h + Ajuster au minimum	⇒ CHF 31.00
CHF 30.80	+0.30/h	⇒ CHF 31.10
CHF 31.00	+0.30/h	⇒ CHF 31.30
CHF 32.00	+0.30/h	⇒ CHF 32.30

Limitation des hauts salaires : Pour les salariés dont le salaire effectif est supérieur de 20% au salaire minimum de la classe A, l'employeur a la possibilité de n'appliquer les augmentations des salaires négociées qu'à raison de 50%.

En clair, si le salaire est supérieur à CHF 37.20/heure (CHF 6'610.45/mois) au 31.12.25, seuls CHF 0.15 cts/heure doivent au minimum être accordés.

RÈGLE GÉNÉRALE D'AUGMENTATION – HAUTS SALAIRES

À RETENIR – Hauts salaires (salaire effectif supérieur de 20%)

CCT SOR art. 60.7 :

Pour les salariés dont le salaire effectif est supérieur de 20% au salaire minimum de la classe A (Annexe II), l'employeur a la possibilité de n'appliquer les augmentations des salaires effectifs négociées qu'à raison de 50%

⇒ Dans ce cas, le salaire applicable au sens de l'art 60 al. 7 est de CHF 37.20.- /h (CHF 6'610.45 par mois)

EXEMPLES PRATIQUES HAUTS SALAIRES au 01.01.2026

Salaire au 31.12.2025	Action	Salaire au 01.01.2026
CHF 36.00	+0.30/h	⇒ CHF 36.30
CHF 37.20	+0.30/h	⇒ CHF 37.50
CHF 37.50	+0.15/h	⇒ CHF 37.65

Liberté est naturellement laissée aux entreprises de faire des adaptations salariales supérieures comme bon leur semble en fonction des qualifications et des prestations de leurs employés.

!!! Autres rappels !!!

Calcul du temps de pause

En principe, les pauses ne comptent pas comme temps de travail, donc ne sont pas payées. A la suite de pratiques différentes, la CCPF a décidé de ce qui suit.

« Les entreprises qui payent les pauses, peuvent déduire le temps correspondant du temps de travail hebdomadaire à la condition que cette pratique soit clairement communiquée et officialisée par un règlement d'entreprise, un avenant au contrat de travail ou une directive interne. ».

Nous invitons les entreprises qui souhaitent profiter de cette manière de faire à se mettre en conformité.

Paiement des vacances

Selon un arrêté du Tribunal fédéral, la part du paiement du salaire affaissant aux vacances doit être versé au moment où les vacances sont effectivement prises. Le décompte peut être fait mensuellement mais l'argent doit être versé durant la période d'absence pour vacances.

<https://www.upcf.ch/2023/04/le-tribunal-federal-a-statue-pour-les-travailleurs-a-temps-plein-dont-le-salaire-varie/>

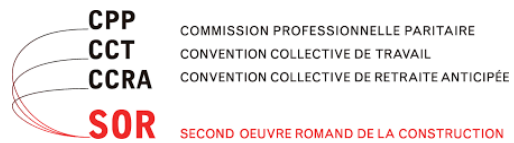
Soumission des apprentis à la CCT-SOR

Les apprentis restent, en partie, soumis à la CCT-SOR (Annexe IV, CCT-SOR). Avec la facturation du décompte final par le Centre d'encaissement, les apprentis figureront sur la même facture que les employés.

Une version électronique de la CCT actuelle et ses annexes y relatives sont toujours à disposition sous les liens suivants :



Commission Professionnelle
Paritaire Fribourgeoise
du Second-Œuvre Romand



www.cpsor-fr.ch

www.secondoeuvreromand.ch

Retraite anticipée RESOR

R E S O R

www.resor.ch

Les conditions de la retraite anticipée sont régies par la convention CCRA-SOR jusqu'en 2028.

Le taux de cotisation paritaire **est augmenté à 2.5% au 1^{er} janvier 2026** (1.25% employé – 1.25% employeur). La prime mensuelle de Fr. 50.- (à titre d'aide au paiement des cotisations AVS/AI/APG accordée à tout nouveau rentier) reste inchangée.

L'obligation d'annonce instituée par l'art. 7 al.1 CCRA est toujours obligatoire. Cette annonce préalable est une mesure simple et concrète de lutte contre le travail au noir.

« L'employeur doit annoncer l'affiliation du travailleur à la fondation *au plus tard le jour qui précède la prise effective d'emploi.* »

L'annonce doit impérativement être faite auprès du Centre d'encaissement via l'adresse électronique suivante :

annonce@cpsor-fr.ch ou via la plateforme pour les entreprises ayant reçu un login.

IMPORTANT !!! : Le défaut d'annonce est sanctionné par une amende possible de Frs 1'000.- par employé manquant. Merci donc de considérer cette obligation.

Pour le reste, les principales conditions qui régissent les cotisations et les prestations RESOR ne connaîtront pas de modification pour 2026. Nous rappelons ci-dessous les éléments importants :

- Âge de la pré-retraite : 3 ans avant l'âge terme, soit 62 ans.
- Cotisation : **2,5% paritaire (1.25% employé et 1.25% pour l'employeur)**
- Rente de base : 80% de la moyenne des 36 derniers salaires perçus
- Plancher/plafond : Fr. 3'800.-/ Fr. 4'800.-

Nous rappelons que les demandes de prestations RESOR doivent se faire **6 mois** avant la date désirée.

Déclaration des données salariales

Les questionnaires des données salariales doivent être remis au centre d'encaissement pour

le 23 janvier 2026

IMPORTANT : La récolte des données salariales 2025 est totalement digitalisée (plus d'envoi papier du questionnaire des données salariales). Toutes les entreprises enregistrées au Centre d'encaissement ont reçu un compte, un ID de connexion et un mot de passe pour se loguer à la plate-forme ID-Business afin de rentrer directement en ligne les données salariales 2025.

encaissement@cpsor-fr.ch ou au 026 / 350 33 00

Commission professionnelle paritaire du second-œuvre, sous-commission « Peinture »

Toutes les informations relatives à l'organisation et au travail de la commission sont disponible sur : www.cpsor-fr.ch

La sous-commission a siégé à plusieurs reprises en 2025, afin de prendre connaissance des rapports de contrôle effectués dans les entreprises de la branche et d'y donner suite utile.

CPP Peinture

*Sous-commission professionnelle paritaire de la plâtrerie-peinture et carrelage
du canton de Fribourg*

Rue Frédéric-Chaillet 8

1700 Fribourg

026 347 31 34

peinture@cpsor-fr.ch

SIAC / ISAB – Système Information Alliance Construction

Nous rappelons que les **attestations professionnelles** sont maintenant délivrées uniquement via le système SIAC/ISAB et non plus par secrétariat de la sous-commission et ou le Centre d'encaissement.

Cette base de données centrale permet la délivrance des attestations professionnelles ainsi que les cartes professionnelles pour les employés.

Plus d'informations sous :

<https://isab-siac.ch/fr/>



Carte professionnelle SIAC

La carte SIAC permet aux commissions paritaires et à leurs organes de contrôle de savoir si les conditions de travail minimales d'un travailleur sont respectées par l'employeur. Grâce au code QR imprimé sur la carte, il est possible de consulter les informations actuelles de l'attestation CCT directement à partir de la banque de données SIAC. Tant l'attestation CCT que la carte SIAC contiennent des informations minimales définies et sont applicables dans toutes les branches au niveau suprarégional.

Inspectorat chantiers Fribourg

Le mandat de la CPPF est attribué à l'Inspectorat chantiers Fribourg pour effectuer les contrôles CCT sur les chantiers du canton et le contrôle des annonces LDét.

Toutes irrégularités, manquements ou anomalies constatés sur un chantier (travail au noir, violation flagrante de la CCT, ...) peuvent et doivent être signalés directement à l'Inspectorat via le formulaire en ligne sur leur site internet (sous l'onglet « Dénonciation ») :



Inspectorat chantiers Fribourg
Baustelleninspektorat Freiburg

www.ins-fr.ch

secretariat@ins-fr.ch

026 460 84 90

Directeur : M. Jean-Baptiste Aubry

Pour des raisons de confidentialité ou autre, si une entreprise ne souhaite pas faire elle-même la dénonciation, elle peut sans autre charger le secrétariat de l'AFEPP de faire le nécessaire.

Travail du samedi (art. 15)

Selon la CCT-SOR art. 15, **le travail du samedi** reste soumis à autorisation. Afin de faciliter le travail de la commission et afin d'éviter certains blocages avec les partenaires sociaux, il est impérativement demandé de respecter au mieux les délais convenus :

Jusqu'au jeudi précédent 12h00 → demande motivée (pourquoi ? où ? qui ? combien ?)

A : peinture@cpsor-fr.ch

Au plus tard vendredi 12h00 → autorisation / refus délivré par la Commission paritaire

Le formulaire de demande de dérogation se trouve sur le site internet de la Commission <https://www.cpsor-fr.ch/documentation/>

Remarque importante : bien que la Commission paritaire ait une approche assez libérale de l'octroi des autorisations, merci néanmoins de justifier vos demandes de manière plausible ; la notion d'un retard sur les travaux, tout comme une mauvaise planification du chantier par la DT ne sont pas des raisons suffisantes.

En principe, aucune dérogation ne sera octroyée pour compenser un retard du chantier dû à une organisation défailante et/ou un planning trop serré établi par le maître d'œuvre, respectivement son mandataire.

Solution de branche

Notre Solution de branche de la peinture est certifiée. Les dates et informations des cours PERCO et EDEX seront bientôt disponibles sur le site de la FREPP. **Inscription obligatoire !**

<https://www.frepp.ch/activites/securete-au-travail>

Le cours « EDEX » (échange d'expérience) s'adresse, uniquement aux personnes qui ont déjà suivi un cours de base.

Subventions paritaires et patronales pour le perfectionnement professionnel

Les modules de formation supérieure fonctionnent bien. Les indications pour la formation supérieure se trouvent sous : www.frepp.ch.

Les Fonds paritaires du second-œuvre fribourgeois et notre association octroient toujours des subventions pour le perfectionnement professionnel aux salariés s'acquittant de leurs contributions aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel.

Les demandes de subventions doivent être faites au plus tard dans les 60 jours qui suivent la fin du cours/module suivi.

Les demandes de subventionnement peuvent se faire en ligne sous :

<https://www.cpsor-fr.ch/documentation/>

Depuis 2018, le mode de subventionnement fédéral pour la formation supérieure est basé sur un système d'aide directe de la personne et non plus aux centres de formation. Charge est donc laissée aux participants de faire le nécessaire pour le remboursement une fois la formation terminée (en principe 50% des frais totaux y.c. finance d'examens).

RAPPEL !!! En cas de prêt, préfinancement ou financement conjoint, il est impératif que les factures de formation et les paiements réalisés soient **au nom du titulaire** et pas au nom de l'entreprise. Aucun remboursement ne sera fait aux entreprises, mais uniquement à la personne qui a suivi la formation.



Les coordonnées et les informations relatives à notre association faîtière peuvent toujours être obtenues sous : www.frepp.ch.

Notre journal « FREPP Info » est toujours à la recherche de sujets de reportage sur des réalisations atypiques, voire techniquement remarquables. N'hésitez pas à nous contacter.

Fonds patronal pour la formation professionnelle (FP3)

Les contributions au FP3 seront perçues selon le barème suivant pour toutes les entreprises (membres et non-membres) :

Entreprises avec personnel : Fr. 150.-- + 0,05 % de la masse salariale AVS

Entreprises sans personnel : Fr. 150.—

<https://frepp.ch/fonds-fp3/>

Commission AFEPP Formation (CIE)

Notre association est toujours à la recherche d'entreprises formatrices afin de garnir les rangs des apprentis qui suivent les cours à Pole7.

W A N T E D * * * ENTREPRISES FORMATRICES * * * W A N T E D

Nos remercions encore une fois ici toutes les entreprises formatrices qui font un effort particulier pour engager des apprentis.

IMPORTANT !!! Nous rappelons ici que les contrats d'apprentissage signés doivent parvenir le plus tôt possible au SFP afin de faciliter l'organisation de l'année scolaire.

Comme toujours toutes les informations et documents relatifs à la formation d'un apprenti (demande autorisation de former, contrat, salaires indicatifs, ...) sont disponibles sous le lien suivant : <https://www.fr.ch/deef/sfp/pour-les-entreprises-formatrices/contrat-dapprentissage> du Service de la Formation Professionnelle.

FriStages – Organiser la relève

En 2025, plus de 1 000 stages ont été proposés via FriStages, la plateforme qui simplifie et optimise la gestion des stages en entreprise. Grâce à elle, accueillir des jeunes devient plus simple, plus fluide et plus efficace. Offrez à la relève l'occasion de découvrir vos métiers et vos passions, tout en renforçant l'attractivité de votre entreprise. Rejoignez FriStages et participez activement à former les talents de demain. Rendez-vous sur www.FriStages.ch

Apprentissage Fribourg – Valorisons ensemble nos métiers

Apprentissage Fribourg s'affirme comme la plateforme de référence pour l'apprentissage dans le canton. Avec plus de 160 000 personnes touchées par nos campagnes – soit la moitié de la population fribourgeoise –, votre engagement compte plus que jamais. Organisez un événement, partagez vos images ou vidéos : nous les mettons en avant pour promouvoir vos métiers et attirer les apprenti·e·s de demain. Ensemble, faisons rayonner la formation professionnelle. Découvrez-en plus : www.apprentissage-fribourg.ch



FRintégration – Trouver des talents autrement

Avec FRintégration, les entreprises en recherche de main-d'œuvre rencontrent des candidats issu·e·s de la migration motivé·e·s et prêt·e·s à s'intégrer. Une nouvelle formule est désormais en place : les conseiller·ère·s en intégration sélectionnent eux/elles-mêmes les candidat.e.s correspondant aux besoins de votre entreprise et vous accompagnent dans toutes les démarches administratives. Une solution simple, humaine et efficace pour diversifier vos recrutements et répondre à vos besoins de personnel. Recrutez pour votre prochain poste vacant sur www.frintegration.ch

Obligation d'annonce des postes vacants

Tant la branche de la peinture que de la plâtrerie ont l'obligation d'annoncer leurs postes vacants à l'ORP pour l'année 2026. L'annonce est soumise à une **interdiction de diffusion de 5 jours ouvrables** à partir du premier jour ouvrable suivant la réception de la confirmation de l'ORP. L'annonce peut être publiée via un autre canal (journaux, sites web, portails emplois, etc.) uniquement à l'expiration de ce délai.

[L'obligation d'annoncer les postes vacants](#)

[Obligation d'annoncer les postes vacants | Etat de Fribourg](#)

Pour vos agendas :

Ramassage des déchets spéciaux	Voir site www.frepp.ch		Site Transvoirie, Rte des Tuileries 9, 1754 Rosé
AD FREPP	Vendredi 28.08.2026	Journée	Genève
AG AFEPP	Vendredi 09.10.2026	Journée	Glâne

Nous vous remercions de bien vouloir réserver ces dates et espérons pouvoir vous saluer nombreux à l'occasion de ces moments privilégiés.

Vous trouverez sous la zone membre de notre site internet les « **informations conventionnelles 2026** ».

Site internet :

Vous retrouvez toutes les informations importantes sous l'espace membre de notre site internet :

www.afepp.ch

Espace Membre

Password générique : EM_A_fep_P_2021//

Annexe

Vous trouverez ci-joint le document suivant :

- Informations conventionnelles 2026

Conclusion


Ce message est aussi l'occasion de remercier sincèrement toutes les personnes et les commissions qui s'engagent, année après année, pour le développement et la défense des intérêts de notre corporation.

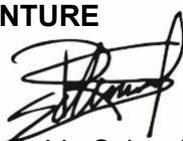
Bien que fermé du **mardi 23.12.2025 au lundi 05.01.2026**, nous vous rappelons que notre secrétariat est toujours à votre disposition en cas de question ou de conseil.

Pour terminer, il nous tient à cœur de vous remercier pour la confiance que vous témoignez envers le Comité de notre association. Nous vous présentons nos meilleurs vœux pour les Fêtes de fin d'année et surtout pour que l'année 2026 soit synonyme de satisfaction, de bonne santé, de prospérité et couronnée de succès à tous points de vue.

Recevez, Madame, Monsieur, Chers membres, nos plus cordiales salutations.

**ASSOCIATION FRIBOURGEOISE
DES ENTREPRISES DE PLATRERIE-PEINTURE**


André Guggiari
Président


Robin Schwab
Secrétaire patronal