



Fédération des organisations  
du personnel des institutions  
sociales fribourgeoises

Verband der Organisationen  
des Personals der Sozialen Ins-  
titutionen des Kantons Freiburg

**Membres collectifs: Associations  
professionnelles et syndicat**

**AFP/FPV**

[www.psyfr.ch](http://www.psyfr.ch)

Association fribourgeoise des psycholo-  
gues

**AVENIRSOCIAL**

[www.avenirsocial.ch](http://www.avenirsocial.ch)

Section Fribourg

**ASTP**

Association suisse des thérapeutes de  
la psychomotricité, Sections romande et  
tessinoise

**ATSF**

[www.atsf.ch](http://www.atsf.ch)

Association des travailleurs socio-  
professionnels fribourgeois

**ARLD**

[www.arld.ch](http://www.arld.ch)

Association romande des logopédistes  
diplômés Section Fribourg

**K/FLV**

Freiburger Logopädinnenverein  
Deutschsprachige Sektion

**GFEP**

Groupement fribourgeois des ergothé-  
rapeutes et physiothérapeutes

**GFMES**

Groupement fribourgeois des maîtres  
de l'enseignement spécialisé

**SSP-CFT**

[www.ssp-vpod.ch](http://www.ssp-vpod.ch)

Syndicat suisse des services publics  
Région Fribourg

**Adresse du secrétariat:**

Bd de Pérolles 8  
Case postale 533  
1701 Fribourg  
Tél.: 026/ 309 26 40  
Fax: 026/ 309 26 42  
Email: [secretariat@fopis.ch](mailto:secretariat@fopis.ch)  
[www.fopis.ch](http://www.fopis.ch)

## Un nouveau président pour la FOPIS

Comme annoncé dans le précédent numéro (FOPIS Info de février 2009), le comité de la FOPIS a élu un nouveau président le 20 janvier 2009. Bienvenue donc à André DUNAND, maître socioprofessionnel aux Ateliers des Préalpes de l'Association St-Camille. Entré en fonction immédiatement, il a succédé à Jean-René WISARD (président de 2003 à 2008) auquel le comité a adressé ses chaleureux remerciements.



**Pour faire connaissance avec le nouveau président de la FOPIS, nous lui avons posé quelques questions.**

**André, peux-tu nous présenter brièvement ton parcours professionnel. Après une formation d'enseignant, tu as bifurqué dans le domaine social ?**

Oui, je suis devenu enseignant spécialisé en 1981 et j'ai travaillé aux Buissonnets plus d'une dizaine d'années. J'ai développé le concept du Centre informatique handicap, un lieu de travail pour personnes handicapées physiques adultes autour de l'informatique. Je suis actuellement responsable de ce centre aux Ateliers des Préalpes à Villars-sur-Glâne.

**Et tu t'es engagé dans un syndicat!**

J'ai adhéré au ssp-cft au début des années 80. J'ai participé, en tant qu'enseignant aux Buissonnets, à l'élaboration de la première Convention collective de travail en 1984. J'ai contribué à la création de la commission du personnel des Buissonnets ainsi qu'à celle de l'Association St-Camille à Marly dans les années 1990.

**Qu'est-ce qui t'a décidé à briguer la présidence de la FOPIS ?**

Ma motivation pour « l'action syndicale » s'est réactivée lorsque nous avons perdu deux semaines de vacances, il y a deux ans. A ce moment-là, j'ai senti le besoin de m'impliquer davantage, je suis redevenu membre de la commission du personnel de St-Camille. Je n'étais pas satisfait de la manière dont la FOPIS fonctionnait, ni de son style de communication. J'ai également senti que je pourrais consacrer un peu de mon temps pour défendre et améliorer nos conditions de travail. J'ai donc décidé d'investir quelques 4 à 5 ans de ma vie pour la cause de la FOPIS en assumant cette présidence.

**Quels sont les objectifs que tu espères atteindre avec la FOPIS ?**

En premier lieu, rendre cette organisation plus proactive et plus professionnelle. L'information que l'on donne aux membres, par le FOPIS Info et le site internet, doit être diffusée plus rapidement et plus efficacement. J'entends encourager nos membres actifs à profiter des cours qui existent pour qu'ils soient mieux outillés dans les instances où nous sommes présents (commissions du personnel, commissions de négociations, etc.). Nous devons leur donner plus de moyens pour représenter et défendre nos points de vue à tous les niveaux.

Il y a un deuxième élément très important, qui est le relais au niveau des organisations faisant partie de la FOPIS et de leurs membres individuels. Tout prochainement sera mis sur pied une commission chargée de dynamiser ces associations, en leur donnant des moyens pour qu'elles puissent davantage se faire connaître auprès du personnel, qu'elles puissent gagner de nouveaux adhérent-e-s. Seul un tiers du personnel est représenté dans les associations membres de la FOPIS! Cela veut également dire que les deux autres n'ont pas de porte-parole, c'est largement insuffisant. Il est important de tout mettre en œuvre pour encourager toutes et tous nos collègues à s'engager dans les associations ou le syndicat qui composent la FOPIS !

(Propos recueillis par Pierre-Yves Oppikofer, secrétaire général FOPIS )

*En ce début d'année, les partenaires conventionnels INFRI, d'une part, la FOPIS, d'autre part, établissent l'agenda des négociations concernant les points qu'ils souhaitent modifier ou adapter.*

Pour la FOPIS, les principaux points à traiter sont les suivants :

- ◆ **la poursuite de la négociation concernant la classification des fonctions non touchées par EVALFRI (maître-esse-s socioprofessionnel-le-E et F, ...)** ;
- ◆ **l'amélioration de la protection contre le licenciement : il s'agirait de prévoir des mesures favorisant la réintégration du/de la collaborateur-trice licencié-e de manière abusive;**
- ◆ **l'amélioration des règles concernant les heures supplémentaires en s'appuyant sur les avis de la commission arbitrale ;**
- ◆ **l'instauration dans la CCT d'un dispositif destiné à prévenir et à réprimer le harcèlement psychologique (mobbing);**
- ◆ **quelques adaptations de la CCT à la loi sur les allocations pour perte de gain (congé maternité) et la loi sur le travail (droit à un congé payé égal à 50 % des absences nécessaires dues à l'allaitement)**



### **Négociations 2008 sur la classification des fonctions non touchées par EVALFRI (maître-esse-s socioprofessionnel-le-s et éducateurs): où en-est-on?**

INFRI et la FOPIS sont tombés d'accord en juillet 2008 sur des améliorations de la classification de certaines fonctions MSP et éducateurs (répertoriées dans les annexes 2b et 2d de la CCT). Par exemple, le MSP C (au bénéfice d'un CFC et d'une formation ES) passerait de la classe 17 à la classe 18 et le salaire minimum de l'éducateur non formé (éducateur H) passerait de la classe 5-8 à 8.

Appelé à donner son aval pour le financement de ces mesures, le Conseil d'Etat a décidé le 16 décembre 2008 de ne pas suivre la voie empruntée par INFRI et FOPIS. Ne comprenant pas cette décision, les parties contractantes ont demandé au Conseil d'Etat d'en discuter. Une rencontre avec les représentants de l'Etat est prévue ces prochaines semaines

Affaire à suivre!

### La question du mois:

#### **Atteintes à la personnalité sur le lieu de travail : les collaborateurs-trices-sont-ils-elles protégé-e-s par la CCT?**

La loi sur le travail (art.6 Ltr) oblige l'employeur à prendre toutes les mesures pour protéger l'intégrité personnelle des travailleur-euse-s. Le code des obligations (CO 328/1) prévoit la même obligation dans le cadre du contrat individuel de travail. La CCT INFRI/FOPIS oblige les directions des institutions à prendre les mesures nécessaires afin de concrétiser cette obligation légale et contractuelle de protection du personnel contre les atteintes à la personnalité (art.27.2 CCT).

Jusqu'à présent, les institutions qui ont mis en place un dispositif de prévention et de lutte contre les atteintes à la personnalité sont rares. C'est pourquoi la FOPIS préconise l'instauration d'un dispositif négocié entre les parties contractantes et utilisable par toutes les institutions soumises à la CCT.

L'expérience a démontré que pour prévenir et réprimer efficacement le harcèlement psychologique ou sexuel, il convient de prévoir des mesures d'application concrètes, adaptées à un contexte professionnel précis. Il s'agirait notamment de mettre en place un groupe d'intervention chargé de la mise en oeuvre des mesures suivantes :

- ◆ **analyse des risques potentiels dans le contexte des institutions sociales**
- ◆ **prévention primaire (information au personnel, formation des cadres)**
- ◆ **aide à la gestion des conflits**
- ◆ **apport de solutions en cas de mobbing avéré (investigation par une instance indépendante, faire cesser le mobbing, réparer le dommage, soutenir la victime).**

Ces mesures sont importantes car les souffrances engendrées par le mobbing sont généralement très graves pour les victimes. Pour les institutions, elles ont un impact considérable en termes d'absentéisme, de baisse de la qualité du travail, de mauvaise ambiance et de démotivation du personnel.