

FOPIS  
VOPSI



# FOPISInfos

Décembre 2023

## Lors de l'assemblée générale du 12 septembre dernier,

le public présent a pu suivre une présentation du Pôle Confiance par deux des médiatrices membres de la plateforme, Mmes Chantal Pasquier et Irène Hämmerli-Mülhauser.

Pôle Confiance a été instauré par INFRI pour traiter des problèmes de conflit, de discrimination et de harcèlement sexuel au travail. Les institutions qui y souscrivent signent une charte par laquelle elles s'engagent à protéger la santé physique et psychique du personnel dans les rapports de travail. Elles s'engagent ainsi à prévenir les conflits de travail et cas échéant, à les résoudre à l'amiable plutôt que par la voie judiciaire. A noter que **les risques psycho-sociaux au travail ont un coût important pour la société**: selon l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques), cela représente 20 milliards par an en Suisse.

L'employeur a plusieurs obligations vis-à-vis de son personnel. Il doit déclarer qu'aucune conduite de harcèlement, conflit ou discrimination n'est tolérée. Il doit encore informer les travailleurs et travailleuses, leur indiquer le procédé à suivre, les sanctions éventuelles et avoir désigné une personne de confiance.

Le processus auprès du Pôle confiance est enclenché par une plainte du travailleur ou de la travailleuse. **Les médiateurs et médiatrices sont formé-e-s et assermenté-e-s. Ils et elles pratiquent une écoute bienveillante et neutre. Ils et elles apportent du soutien, de l'aide et des conseils. Ils et elles sont tenu-e-s par le secret professionnel, doivent respecter l'anonymat et sont neutres. Deux heures sont prises en charge par la plateforme. La personne de confiance a pour rôle d'offrir un espace d'écoute sans jugement.** Elle doit aider la personne qui s'adresse à elle à mobiliser ses ressources. Elle peut accompagner le collaborateur ou la collaboratrice concernée pour un entretien avec la hiérarchie ou les ressources humaines. La personne de confiance peut offrir une médiation ou encore, une orientation vers une ressource adaptée. Mais **aucune démarche n'est entreprise sans l'accord de la personne qui fait appel au médiateur ou à la médiatrice. Dans plus de 80% des cas, une solution peut être trouvée par un entretien individuel.**

Le Pôle Confiance dispose d'une permanence téléphonique au 026 424 30 40.

---

**Que se passe-t-il lorsque le personnel est invité à participer au sein de son entreprise, à l'instar des citoyen-ne-s en démocratie?** C'est pour découvrir la réponse à cette question que la FEDE a invité le personnel de l'État et des institutions sociales à une conférence le 31 octobre dernier.

Premier exemple concret, le canton de Genève qui a fait les constats suivants en 2018 déjà : l'administration doit s'adapter à différents défis et aux crises. Il faut également assu-

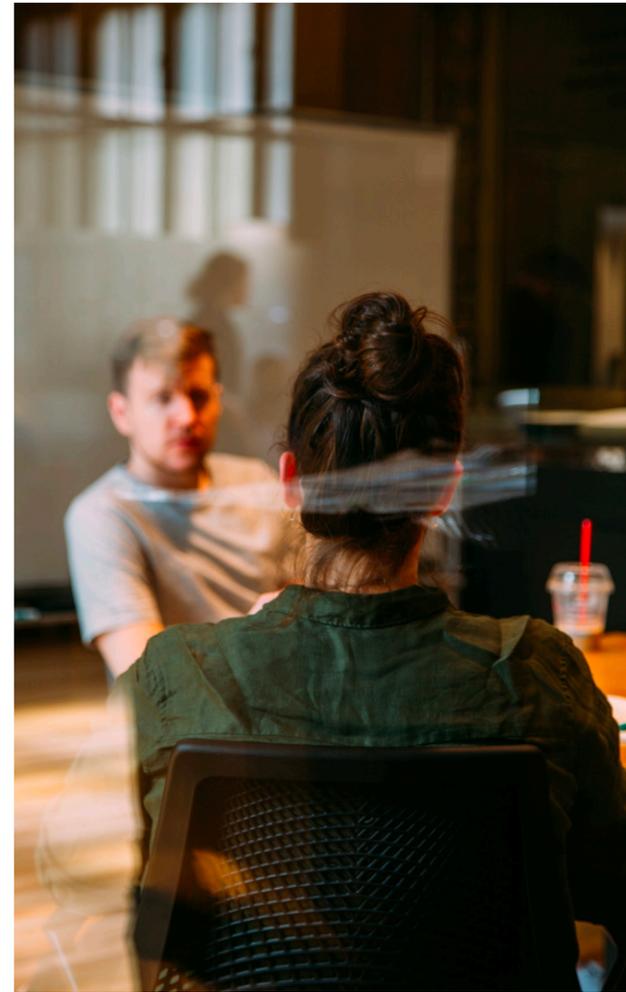


rer la transition vers la numérisation et accompagner les personnes. L'État genevois fait de plus face à une pénurie de talents et peine à attirer des jeunes et, cas échéant, à les fidéliser. Enfin, en tant qu'employeur, le canton souhaite améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et familiale. Partant de là, comment travailler autrement? C'est ainsi qu'une stratégie RH a été élaborée et c'est Mme Tescari cheffe de service de la stratégie RH au sein de l'Office du personnel de l'État de Genève qui est chargée **d'accompagner la transformation culturelle et organisationnelle** au sein de l'administration genevoise.

La démarche a consisté à identifier des principes à partir desquels travailler. A Genève, il s'agit de la confiance, l'autonomie, la responsabilisation, la collaboration et le résultat. Des groupes de projets ad hoc et temporaires ont été créés dans le but de mettre en œuvre ce «travailler autrement». Pour Mme Tescari, **les clés du succès de la démarche tiennent en premier lieu dans une intention claire, portée par le manager. Il faut également accepter que cela prenne du temps: c'est un changement de culture dans l'administration.** Il faut que le chef de projet dispose de temps dédié au changement en lui-même et bien sûr, il faut des compétences. Concrètement, Mme Tescari indique **qu'il est mieux de commencer dans un petit service, avec peu de collaborateurs et des résultats qui arrivent aussi rapidement, renforçant ainsi la confiance dans le processus.**

**Il revient à chaque équipe, chaque service de s'approprier les principes et de les faire vivre, à sa manière, a relevé la conférencière. Cela étant, Mme Tescari a souligné que pour le management, travailler autrement implique d'accepter d'être déstabilisé : il faut pouvoir se remettre en question. Même elle, en sa qualité de cheffe de service, a admis devoir passer par cette instabilité. La transformation, dit-elle en conclusion, est nécessaire et ne doit pas se décréter mais être expérimentée.**

Second exemple concret, celui de l'entreprise UEDITIS, une société active dans les technologies de l'information et la communication (TIC). Un domaine très compétitif donc, dans lequel la recherche d'efficacité et d'innovation est constant. Partant d'abord d'une démarche individuelle de son directeur Michel Perrin, qui s'est intéressé à l'ouvrage «L'entreprise libérée» d'Isaac Getz, il a pas à pas transfor-



mé sa société en redonnant du pouvoir au collectif. **En tant que manager, son rôle était d'être le gardien du sens et des valeurs de l'entreprise.** La transformation vers une entreprise dite « agile » est un chemin long et tortueux, a-t-il confié. En effet, tout le monde n'a pas envie de décider. Donner ce pouvoir à des collaborateurs qui ne le souhaitent pas peut les soumettre à de fortes tensions. Il faut donc mettre ensemble les profils complémentaires. Identifier ces profils passe par la communication, des ateliers en particulier, permettant de faire apparaître les forces de chacun-e. Et plutôt que d'encourager à travailler sur les faiblesses - ce qui se fait habituellement, laisser le personnel évoluer dans sa zone de confort est un facteur de réussite important. **L'objectif étant le bien-être au travail, il faut pouvoir le définir.** Pour M. Perrin, c'est croître, contribuer et être en relation. La difficulté d'une société active dans les TIC, c'est que le personnel peut se permettre de travailler à distance assez aisément. Après le COVID, la part de télétravail a passablement augmenté dans l'entreprise. L'enjeu est alors de faire revenir le personnel au bureau, faire en sorte de cultiver le vivre et le travailler ensemble. Quand bien même le domaine dans lequel

M. Perrin évolue est particulièrement compétitif, il est important pour lui de rappeler qu'il ne faut pas vouloir aller trop vite. Le personnel doit pouvoir s'approprier la méthodologie et la modeler selon ses besoins.

**Ces exemples de transformation au travail montrent qu'il est possible de travailler autrement, autant dans le secteur privé que public.** Que d'impliquer le personnel dans la définition du cadre dans lequel il évolue contribue à la réussite au travail et à un bon équilibre en termes de santé. Cela a été confirmé par la Dresse Victoria Condé, médecin du personnel spécialiste en médecine du travail au HFR. Les situations de stress ne manquent pas en milieu médical. Avoir une bonne ergonomie à sa place de travail permet de limiter les mauvaises usures du corps. Mais pouvoir accéder à une crèche dont les horaires sont compatibles avec une garde d'infirmière ou de médecin aussi.

En conclusion, les expériences faites dans le canton de Genève et l'entreprise UEDITIS démontrent que la participation du personnel et la démocratisation en entreprise permettent d'atteindre des résultats propres à satisfaire tant l'exigence de rentabilité que de prestations de qualité à la population.

## Questions du mois Exceptionnellement ce mois-ci, deux questions pour le prix d'une

A propos de l'avance AVS dont nous avons déjà parlé dans la QDM du mois d'octobre 2022, il y a lieu de préciser que cette prestation **ne figure pas dans la CCT, elle est versée à bien plaisir.** Cela implique que le personnel n'a pas de droit qu'il puisse faire valoir pour obtenir cette avance. La demande d'avance AVS est adressée par l'employeur à l'État qui décide de la suite à y donner. En particulier, pour le secteur subventionné, **une condition est que le salaire de la personne pour laquelle la prestation est demandée ait été financé par le canton et ce, durant les 13 années précédant la retraite anticipée.**

Concernant le rôle respectif de la FOPIS, des organisations professionnelles et syndicales qui a fait l'objet de la QDM du mois de juin 2014, rappelons que **la FOPIS est une association faitière, autrement dit, elle n'a que des membres**

collectifs, soit les associations professionnelles et le syndicat SSP-Fribourg comme membre. Ces associations et le syndicat en revanche ont des membres individuels, les professionnel-le-s des différents métiers du secteur subventionné.

Pour le personnel qui est soumis à la CCT INFRI-FOPIS, une contribution de 1 pour mille du salaire soumis à l'AVS est prélevé pour financer la structure FOPIS, ses instances (Comité stratégique, Bureau exécutif et Secrétariat permanent), y compris la Commission de négociation de la CCT et la Commission arbitrale. Les associations professionnelles et syndicales perçoivent elles une cotisation, en principe décidée en assemblée générale. On peut être membre d'une association professionnelle sans être soumis à la CCT; c'est par exemple le cas d'une psychologue qui étant membre de l'Association fribourgeoise des psychologues (AFP), travaille en cabinet privé. On peut aussi travailler dans une institution en tant qu'éducateur et donc verser la contribution de 1 pour mille selon la CCT et ne pas être membre d'une association professionnelle.

Quant aux buts de la FOPIS, ils sont définis à l'art. 2 des Statuts: elle **organise et coordonne les actions nécessaires à l'amélioration, la protection et la défense des droits et des intérêts économiques, professionnels et moraux des collaborateurs et collaboratrices des institutions sociales du canton de Fribourg et des membres de l'organisation. Elle invite les travailleurs et travailleuses employé-e-s dans les institutions sociales à s'organiser au sein des organisations syndicales et professionnelles.** Elle représente et soutient ses membres auprès des employeurs et des organisations des employeurs notamment lors de négociations avec INFRI. Elle représente aussi ses membres auprès des pouvoirs publics ou de leurs représentants et d'autres organisations professionnelles et syndicales avec qui elle collabore ou auxquelles elle est affiliée.



**Fédération des Organisations  
du personnel des institutions  
sociales fribourgeoises  
Verband des Organisationen  
des Personals des Sozialen  
Institutionen des Kantons Freiburg**

**Adresse du secrétariat**

Bd de Pérolles 8  
1700 Fribourg  
026 309 26 40

**Membres collectifs:**

AFP/FPV  
www.psy-fri.ch  
Association fribourgeoise  
des psychologues

AVENIR SOCIAL  
www.avenirsocial.ch  
Section Fribourg

PSYCHOMOTRICITÉ SUISSE  
www.psychomotricite-suisse.ch  
Association des thérapeutes en  
psychomotricité

ATSF  
atsf.ch@gmail.com  
Association des travailleurs  
socioprofessionnels fribourgeois.

ARLD  
www.arld.ch  
Association romande des logopé-  
distes diplômés Section Fribourg

GFEP  
Groupement fribourgeois des  
ergothérapeutes et physiothérapeutes.

GMES  
www.gfmes.ch  
Groupement fribourgeois des maîtres  
de l'enseignement spécialisé

SSP  
fribourg@ssp-vpod.ch  
Syndicat des services publics pour  
la défense des services publics