

Assemblée d'école
Mme Jocelyne Vassalli
Par courriel : jovelyne.vassali@epfl.ch

Berne, le 16.02.2018

Révision partielle de l'ordonnance sur le personnel EPF (OPers-EPF) – 2018
Prise de position transfair

Madame, Monsieur,

Merci de nous donner la possibilité de prendre position sur la révision partielle de l'ordonnance sur le personnel EPF. Vous trouverez ci-dessous nos commentaires relatifs à certains articles.

Article 27 (inchangé)

Premièrement, nous nous prononçons sur l'art. 27 qui règle la progression des salaires. En lien avec l'al. 1, nous nous posons la question de savoir si le nouveau système salarial (NSS) est bien mis en oeuvre dans le domaine des EPF? Les évaluations ont-elles bien lieu et ont-elles un impact sur la progression du salaire? Le NSS est-il piloté correctement?

Article 36

Ensuite, nous aimerions nous prononcer sur l'art. 36. Celui-ci concerne le droit au maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident. À l'al. 2, lettre a, nous insistons sur le fait qu'exiger un certificat médical au collaborateur dès le premier jour d'absence ou prolonger le délai de présentation doit rester un cas exceptionnel. Il doit exister des raisons de douter des motifs d'absence de l'employé. En outre, exiger un certificat médical de façon régulière pousserait les employés à se rendre plus souvent chez un médecin. Cela aurait une influence négative sur les coûts de la santé. Ensuite, à l'al. 5 du même article, nous rappelons que le paiement d'un salaire horaire dans les EPF doit également rester une exception. Les salaires mensuels doivent être privilégiés.

Article 36a

Notre remarque suivante porte sur l'art. 36a qui règle la durée du maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident. De façon générale, nous estimons qu'il ne devrait pas y avoir de distinction selon la durée depuis laquelle le collaborateur est en fonction pour fixer la période de maintien de son salaire en cas de maladie ou d'accident. Cela représente une inégalité de traitement. En out-

re, à l'al. 1 de cet article, la réduction de la maintenance du salaire après une incapacité de travail représente une dégradation claire pour les employés des EPF (lettre a. et. b.) vis-à-vis de l'ordonnance actuelle. De plus, la réglementation se veut plus restrictive que celle de la Confédération (art. 56 de l'ordonnance sur le personnel de la Confédération qui accorde 100% du salaire pendant 12 mois, ensuite 90% du salaire pendant 12 autres mois). Nous acceptons que le barème soit mis à la hauteur de celui de la Confédération, mais pas en dessous. En outre, À l'al. 5 du même article, nous rendons attentif aux fait que l'option de maintenir le salaire uniquement à 80% du salaire brut reflète un risque pour les bas salaires. Finalement, nous insistons sur le fait que les employés en CDD sont nettement désavantagés par rapport à ceux en CDI.

Article 36b

À l'art. 36b réglant la réduction ou suppression des prestations, al. 1, il est fait référence au „devoir de collaborer“ de l'employé, sans quoi l'employé pourrait se voir réduire ou supprimer ses prestations. Nous aimerions demander ici aux responsables du personnel des institutions du domaine des EPF de préciser le sens du terme „collaborer“. S'agit-il du fait de transmettre les documents attendus ou encore d'arriver à l'heure aux rendez-vous fixés chez un médecin?

À l'al. 3 du même article, nous aimerions savoir pour quelle(s) raison(s) les prestations seraient supprimées ou adaptées au pouvoir d'achat du pays du lieu de résidence lorsqu'un collaborateur transfère définitivement son lieu de domicile à l'étranger. Nous demandons également pourquoi un rapprochement à la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) est effectué ici. Finalement, cette adaptation s'avère plus sévère que l'art. 15, al. 5 de la LPers. En effet, cet article ne prévoit pas une possible suppression des prestations en cas de changement de pays de résidence, uniquement une adaptation. La présente révision de l'OPers-EPF prévoit cette suppression.

Article 36c

Cet article concerne l'interruption et le nouveau départ du droit au maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident. Nous constatons que la modification effectuée à l'al. 3 de l'art. 36C représente une véritable péjoration vis-à-vis de l'ordonnance sur le personnel des EPF actuelle. Nous référant à la phrase de la case de droite du tableau résumé dédiée aux commentaires „Le délai passe de six à douze mois, car l'expérience a montré que six mois étaient insuffisants.“, nous aimerions savoir sur quelles expériences se basent les responsables du personnel des institutions du domaine des EPF pour affirmer que le délai de 6 mois n'était pas suffisant?

Article 36d

Nous avons également une remarque sur l'art. 36d réglant l'incapacité de travail prolongée et la réinsertion. L'al. 1 représente une clair détérioration des conditions de travail vis-à-vis de l'ordonnance actuelle. Nous aimerions savoir pour quelle(s) raison(s) cet alinea a été précisé sur la

base des art. 62 et suivants du RP-EPF 1 et adapté à l'art. 32j, al. 2bis de la Lpers. Ensuite, à l'al. 2 de l'art. susmentionné, la possibilité donnée aux collaborateurs de maintenir les rapports de travail à un taux d'occupation réduit nous paraît correcte, mais insuffisante. Nous proposons donc de rajouter à l'al. 2 de l'art. 36d cette possibilité: „ou sur un autre poste équivalent répondant aux capacités du collaborateur“.

Article 39a

Dans les commentaires concernant l'art. 39a sur l'invalidité professionnelle, il est indiqué à l'al. 1, b, que les institutions du Domaine des EPF ne travaillent plus avec le service médical, mais avec différents médecins-conseils. Nous aimerions savoir si les institutions du Domaine des EPF travaillent maintenant avec le Service médical de la Confédération? En outre, la neutralité des médecins-conseil est elle confirmée? Il nous semble primordial de s'assurer que cette autorité est totalement neutre dans le jugement des capacités d'un collaborateur.

Article 43

L'art. 43 concerne l'équipement. Dans l'ébauche de l'OPers EPF 2018, il a été abrogé. Pour quelle(s) raison(s) les frais d'infrastructure (connexion internet notamment) sont-ils ici supprimés? Nous approuvons le fait que les possibilités techniques ont fortement évolué. Cependant, même si la plupart des ménages ont une connexion Internet, ils ne possèdent pas forcément une connexion haut débit qui est nécessaire à un travail de qualité. Plutôt que d'abroger l'al. 3, il serait bien de préciser que l'employeur ne participera pas aux frais d'infrastructure lorsque la prestation de travail est fournie à domicile et l'équipement nécessaire est déjà existant, en accord avec les services compétents.

Article. 45

L'art. 45 se rapporte à la prime de fidélité. Il est indiqué dans les commentaires concernant cet article que le Domaine des EPF s'aligne sur la Confédération et supprime également la première prime de fidélité accordée après cinq années d'engagement (al. 2 de l'OPers EPF actuelle). Nous constatons que cette suppression de prime est une perte significative pour les employés et aimerions savoir pour quelle(s) raison(s) les EPF décident de s'aligner avec la Confédération sur ce point.

Article 47

Nous avons également un commentaire pour l'art. 47 qui s'appelle nouvellement „Evaluation par un médecin-conseil“. Ici, nous formulons la même remarque et la même question que pour l'art. 39a, al. 1, b. concernant la neutralité des médecins-conseil.

Article 52

L'art. 52 règle les congés. À l'al. 2, lettre d, de cet article, nous saluons le progrès effectué dans le domaine du travail de „care“. Etant donné les difficultés quotidiennes rencontrées par les proches aidant (difficultés organisationnelles, charge émotionnelle), nous proposons aux EPF d'introduire la variante suivante: „Le collaborateur peut compter comme temps de travail, cinq jours par cas“, au lieu de „(...) cinq jours par année civile“. Cela nous semble plus approprié étant donné l'importance de pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle et considérant le fait que certaines familles comptent plusieurs cas de proches nécessitant de l'aide à domicile.

Article 53a

Ici, il s'agit de la défense des intérêts du Conseil des EPF, des EPF et des établissements de recherche. Dans le cadre de ce nouvel article, nous comprenons la nécessité que les collaborateurs des EPF soient fidèles aux intérêts des EPF, du Conseil des EPF ou des établissements de recherche qui les emploie. Cependant, nous aimerions savoir pour quelle(s) raison(s) l'al. 3 est si restrictif. Quel(s) risque(s) voient ici les responsables du personnel des institutions du domaine des EPF, notamment pour les collaborateurs mariés ou vivant en concubinage?

Article 53b

L'art. 53b concerne la récusation. Notre remarque porte sur l'al. 3 de l'article. Nous estimons que ce n'est pas forcément au supérieur de décider de la récusation dans le contexte d'un motif inévitable de partialité. Un ou une juriste serait peut-être une autorité plus adaptée. Nous nous posons donc ici la question de la compétence.

Article 54

Cet article règle le temps de travail. À l'al. 2bis, nous aimerions savoir pourquoi le lieu de travail a été changé. Toutes les conditions liées à un changement de lieu de travail doivent être prises en considération. En outre, quelles sont les circonstances actuelles prises en compte dans l'adaptation de l'art. 43, al. 3?

Article 54a

L'art. 54a règle la documentation du temps de travail. Nous aimerions demander ici quelques précisions concernant l'al. 1. De quelle façon les collaborateurs peuvent documenter leurs absences pour cause de vacances? En outre, est-ce que par „maladie“, cet alinea comprend également les maladies de moins de trois jours?

Article 55

Ici, il est question des heures d'appoint et des heures supplémentaires. Notre remarque porte sur l'al. 6. En ne rétribuant pas les heures d'appoint et les heures supplémentaires des collaborateurs à partir de l'échelon fonctionnel 10, il existe un risque de créer des inégalités. En outre, selon quel(s) critère(s) ces heures seront rétribuées en accord avec l'échelon hiérarchique? Nous aimerions que cela soit spécifié.

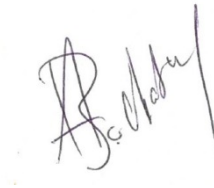
Nous vous remercions par avance de l'attention portée à nos remarques et propositions

Avec nos meilleures salutations

transfair – le syndicat



Olivier Hählen
Responsable Région Ouest



Albane Bochatay
Collaboratrice scientifique