

Monsieur Dieter Künzli
Responsable Finances et Personnel, Conseil des EPF
Par courriel à: dieter.kuenzli@ethrat.ch

Berne, le 27.06.2019

Révision partielle de l'ordonnance sur le personnel EPF (OPers-EPF) – 2019
Prise de position transfair (deuxième consultation)

Madame, Monsieur,

Merci de nous donner la possibilité de prendre position une seconde fois sur la révision partielle de l'ordonnance sur le personnel EPF. De façon générale, nous saluons les modifications faites après la première consultation. Cependant, nous nous opposons toujours à certains points, notamment concernant l'art. 36abis sur la durée et l'étendue du maintien au salaire en cas de maladie ou d'accident. Notre remarque porte sur les employés en contrat à durée déterminée (CDD) et sur la « clause de rigueur ». Vous trouverez ci-dessous nos commentaires :

Article 14, alinéas 1 à 4

transfair regrette l'énumération exhaustive des cas pouvant justifier de renoncer à une mise au concours publique. Cela met un frein à l'évolution professionnelle à l'interne pour les employés des EPF. Le syndicat salue l'introduction d'un nouvel art. 4 concernant l'annonce des postes vacants auprès des offices régionaux de placement.

Nouvel art. 24

Nous saluons l'introduction d'un nouvel art. 24 et la séparation claire entre les deux catégories de personnel - les collaborateurs qui sont soumis au système salarial et les collaborateurs employés pour une durée limitée afin de suivre une formation, pour entamer une carrière scientifique ou encore pour participer à un projet de recherche ou à des tâches liées aux infrastructures - et l'intégration de cette séparation dans la Loi sur les EPF.

Article 36

Nous regrettons le fait qu'exiger un certificat médical au collaborateur dès le premier jour d'absence soit maintenu. Cela doit à notre avis rester un cas exceptionnel. Il doit exister des raisons de douter des motifs d'absence de l'employé. En outre, comme nous l'avons indiqué dans notre

première prise de position, exiger un certificat médical de façon régulière pousserait les employés à se rendre plus fréquemment chez un médecin, ce qui aurait également une influence sur les coûts de la santé. Nous rappelons que le paiement d'un salaire horaire dans les EPF doit également rester une exception. Les salaires mensuels doivent être privilégiés.

Article 36ss

transfair est satisfait de l'adaptation prévue de la durée et de l'étendue du maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident et salue le fait que les propositions des collaborateurs et des partenaires sociaux aient été prises en compte.

Art. 36a

transfair salue le fait qu'un nouvel article ait été créé pour clarifier la notion de «devoir de collaboration». Cependant, l'expression « Dans des cas dûment justifiés » (al. 1) représente encore une notion floue. Nous demandons la précision de cette notion dans l'art. 36a.

Art. 36abis

Nous saluons que les demandes des partenaires sociaux aient été entendues et qu'un rapprochement de la législation de la Confédération ait été effectué à l'al. 1. Concernant l'al. 5 du projet 2019, nous considérons que la situation particulière du domaine des EPF, qui prévoit la possibilité de renouveler à plusieurs reprises des CDD (9 ans au plus dans le cas de l'art. 17b, al. 2, lettre c de la Loi sur les EPF) en fonction notamment des projets de recherche et du financement de tiers, doit être prise en compte. transfair comprend la juridiction de l'OFPER mais considère que le devoir de vigilance (Fürsorgepflicht) des EPF doit pouvoir, en tenant compte de la possibilité de renouvellement des CDD dans le cas des EPF, aller au-delà de la fin de la durée prévue d'un CDD. Le traitement particulier de cas de rigueur (« clause de rigueur ») justifiés doit apparaître dans l'art. 36abis modifié. Nous proposons que l'al. 4 du projet de 2018 soit maintenu, ou, qu'un nouvel alinéa soit intégré pour régler le maintien des cas de rigueur justifiés. Si ce n'était pas le cas, nous considérerions qu'il s'agit d'une inégalité de traitement entre les personnes engagées en CDI et en CDD. À l'al. 6 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.

Art. 36b

Nous saluons la suppression de l'al. 3 de cet article.

Art. 36c

Notre commentaire relatif à cet article lors de la première consultation était le suivant : « 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 (synopse révision 2018) „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 ? ». Nous réitérons notre remarque.

Art. 39a

Ici, nous réitérons notre remarque concernant la neutralité des médecins-conseil. Il nous semble primordial de s'assurer que cette autorité est totalement neutre dans le jugement des capacités d'un collaborateur. Nous saluons le fait qu'une liste de médecins soit publiée par l'employeur (indication à l'art. 47) afin que les collaborateurs puissent choisir leur médecin-conseil ou refuser l'attribution d'un médecin.

Article 43

Nous regrettons le maintien de la suppression du remboursement des frais d'infrastructure. Encore une fois, 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.

Article. 45

transfair regrette la suppression de la prime de fidélité après 5 années d'engagement. Cette prime pousse les collaborateurs à se fidéliser et à envisager un emploi de longue durée au sein du domaine des EPF. Cette décision est quelque peu anticyclique, car la prime de fidélité est un encouragement important à l'engagement à long terme dans un environnement professionnel où les carrières de courte durée au sein d'un même établissement sont toujours plus fréquentes.

Art. 47a

Nous saluons ici les mesures intégrées à l'art. 47a pour améliorer la réadaptation et l'inclusion dans le marché du travail des collaborateurs en incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident.

Article 52

transfair regrette le refus de l'introduction de 5 jours par cas comptabilisés comme temps de travail. Effectivement, le travail de care prend de plus en plus d'importance dans une société vieillissante et les difficultés quotidiennes rencontrées par les proches aidants justifieraient l'introduction de ces 5 jours par cas. La conciliation entre vie familiale et professionnelle n'est pas

encouragée ici. Ici, transfair demande que l'expression « Dans des situations exceptionnelles » (colonne «explications») soit précisée afin de clarifier la réglementation.

Concernant l'introduction d'un congé paternité de 20 jours : nous saluons cette mesure qui améliore la compatibilité entre vie familiale et professionnelle et qui permet, indirectement d'encourager l'employabilité des femmes au sein du domaine des EPF. Nous nous étonnons que ceci ne soit pas précisé dans la synopsis et dans l'art. 52, alors que cela est clairement énoncé dans le document comprenant les explications article par article.

Article 54a

Ici, nous réitérons notre remarque communiquée lors de la première consultation. 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 alinéa 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 de 2018 portait 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 ? Aucune clarification n'est apportée dans l'article. Nous demandons 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