

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

Berne, le 14.07.2021

Révision partielle de l'ordonnance sur le personnel EPF (OPers-EPF) – 2021
Prise de position transfair

Cher Monsieur Künzli,

Merci de nous donner la possibilité de prendre position sur l'objet cité ci-dessus. En tant que partenaire social du domaine des EPF, nous nous montrons très critiques vis-à-vis des modifications prévues. Les rapprochements avec la réglementation sur le personnel fédéral se font au détriment des employé-e-s du domaine des EPF. Nous constatons que cette révision partielle de l'OPers-EPF traduit une nouvelle fois une dégradation globale des conditions de travail. De par son autonomie, le domaine des EPF peut définir les conditions de travail pour son personnel. L'harmonisation faite ici avec des dispositions de l'ordonnance sur le personnel fédéral (OPers) se fait au détriment du personnel EPF. Il n'est pas acceptable que l'OPers-EPF soit uniquement adaptée aux dispositions qui représentent un désavantage au niveau des conditions de travail, sans que les dispositions plus favorables de l'OPers ne soient harmonisées avec l'OPers-EPF. Le domaine des EPF requière de la flexibilité, en ce sens qu'il doit pouvoir s'adapter à une évolution continue que ce soit au niveau national ou international dans les domaines de la recherche et de l'enseignement. Cette spécificité doit se refléter dans les conditions de travail. Ensuite, nous critiquons vivement les dégradations relatives à la retraite anticipée.

Voici nos remarques vis-à-vis des principaux articles :

Nouvel article 20c Activité allant au-delà de l'âge ordinaire de la retraite

Comme la possibilité de rester employé-e au-delà de l'âge ordinaire de la retraite peut être choisie au cas par cas par les employé-e-s, nous ne nous positionnons pas catégoriquement contre cette flexibilisation. Cependant, cette possibilité doit être suffisamment analysée et ne doit pas avoir d'influence négative sur le renouvellement de personnel. Nous saluons la possibilité pour les femmes de rester employées au-delà de l'âge de la retraite et jusqu'à la 65^{ème} année au maximum.

Art. 22 Prestations en cas de retraite anticipée pour cause de restructuration

Nous critiquons vivement l'adaptation de cet article et notamment le fait que l'âge minimum permettant de bénéficier d'une retraite anticipée pour cause de restructuration selon le plan social soit fixé à 60 ans au lieu de 58 ans comme actuellement. Comme cette révision implique une adaptation du plan social, nous estimons que **l'intégration des partenaires sociaux aurait dû se faire plus tôt**. La réinsertion dans le marché du travail pour les collaborateurs et collaboratrices âgés de plus de 50 ans étant très difficile (digitalisation, augmentation croissante des compétences requises, charges sociales plus élevées pour l'employeur), nous nous positionnons clairement contre cette modification qui est une dégradation des conditions de travail pour les collaborateurs et collaboratrices plus âgé-e-s. Retrouver du travail à 58 ans n'est pas plus aisé qu'à 60 ans. De plus, étant donné qu'aucune rente transitoire n'a été octroyée ces dernières années à des personnes âgées de 58 et 59 ans, nous estimons qu'il est tout à fait possible de maintenir cette possibilité, non coûteuse. Le fait de devoir avoir exercé pendant au moins 10 ans dans le domaine des EPF pour pouvoir partir en retraite anticipée crée en outre une inégalité de traitement.

Nouvel art. 28a Compensation du renchérissement

Nous saluons le principe de ce nouvel article mais avons une remarque sur le terme de « renchérissement ». En effet, l'indice des primes d'assurance maladie (IPAM) n'est pas contenu dans le renchérissement, tel qu'il est calculé actuellement par l'Office fédéral de la statistique. Cependant, il est incontestable que les augmentations très importantes des primes des dernières années grèvent encore d'avantage le budget des ménages. C'est pourquoi **nous demandons que cet indice (IPAM) soit inclus dans le renchérissement**, tel que cité à l'art. 28a.

Nouvel art. 37a Congé de paternité, congé du partenaire enregistré et adoption

Nous saluons l'introduction d'un congé paternité de quatre semaines au sein du domaine des EPF et de l'élargissement du droit à ce congé pour les couples de même sexe. C'est un pas en avant en faveur d'une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

Nouvel art. 37b Congé pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé

Nous saluons la reprise dans l'OPers-EPF au 1er juillet 2021 de la réglementation de la Loi sur les allocations de perte de gain concernant le congé payé de 14 semaines maximum accordé en cas de prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé. Ainsi, le domaine des EPF fait un pas de plus dans la reconnaissance du travail très important des proches aidants.

Art. 39a Invalidité professionnelle (abrogé)

Nous regrettons l'abrogation de la rente d'invalidité professionnelle, d'autant plus que ces rentes d'invalidité professionnelle ne sont versées que rarement.

Art. 42a Rente transitoire et annexe 5

Nous critiquons vivement cette adaptation avec les réglementations applicables au sein de l'administration fédérale. La restriction du cercle des personnes ayant potentiellement droit à une rente transitoire (relèvement de l'âge requis de 60 à 62 ans) et la limitation du financement de cette rente (adaptation de l'annexe 5) sont des détériorations significatives des conditions de travail pour le personnel des EPF. Nous estimons que la nouvelle participation de l'employeur à la rente transitoire ne peut pas être qualifiée de sociable. Ce sont les fonctions les plus basses qui subissent la dégradation la plus importante (-25%). D'autre part, nous estimons que **l'intégration des associations du personnel** dans la détermination de la liste des fonctions dont l'exercice donne droit à une participation de l'employeur au financement de la rente transitoire serait opportune (al. 4). En effet, cette liste a une influence essentielle sur la situation des employé-e-s concerné-e-s au regard du droit du travail.

Art. 45, al. 2 Prime de fidélité (abrogé)

Nous critiquons vivement l'abrogation de la prime de fidélité après 5 ans qui favorise les engagements de longue durée et la continuité au sein du domaine des EPF. Grâce à cela, le domaine bénéficie de l'expérience et des connaissances des employé-e-s de « longue date ».

Art. 54, al. 2bis

La pandémie a accéléré le recours aux formes de travail flexibles (travail effectué dans un autre endroit que dans les locaux mis à disposition par l'employeur sur le lieu de travail). Cela s'est avéré généralement positif pour les employé-e-s (flexibilité, diminution des trajets pour se rendre au travail). Des avantages clairs existent aussi pour l'employeur, dont l'augmentation de la productivité (plusieurs études élaborées depuis le début de la pandémie l'ont prouvé). Il est primordial pour transfair que le recours à ces formes de travail flexibles soit suffisamment réglementé. transfair estime que ce recours doit être permis sur le principe, tant que cela est possible. **Nous proposons un de remplacer le paragraphe proposé pour cet art. 52, al. 2bis par ces deux points :**

- 1. Le recours aux formes de travail flexibles est en principe autorisé dans la mesure où la nature de l'activité et les besoins du service le permettent. Dans le cas contraire, l'employeur justifie l'impossibilité de ce recours aux formes de travail flexibles de façon écrite.*
- 2. Les supérieur-e-s conviennent avec leurs employé-e-s des lieux où la prestation de travail est fournie. Ils accordent la plus grande liberté de choix possible aux employés en tenant compte des intérêts du service.*

D'autres questions essentielles se posent en lien avec les formes de travail flexibles (précision : les formes de travail flexibles incluent aussi le travail effectué durant les trajets du lieu de domicile au lieu de travail (ex. dans le train)). **Nous faisons les revendications suivantes pour le personnel**

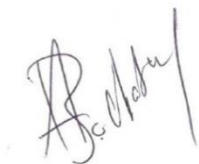
ayant recours aux formes de travail flexibles et demandons que ces points soient énoncés et/ou réglés dans l'article 54, al. 2 bis, ou dans des règlements d'école traitant de ces formes de travail :

- De façon globale, les dispositions liées au **droit du travail** s'appliquent
- Une **place de travail** (pas forcément attitrée) doit être disponible pour les employé-e-s sur le lieu de travail
- Le **devoir de diligence** de l'employeur doit être respecté
 - ➔ L'employeur s'assure de la **santé physique et psychique** de ses employé-e-s (ergonomie, lumière, risque d'isolement social et de dépassement de la durée de travail hebdomadaire)
 - ➔ Les employé-e-s travaillant à **temps partiel** ne doivent pas être discriminés dans leur recours aux formes de travail flexibles
 - ➔ L'employeur s'assure du respect des dispositions relatives au temps de travail (art. 54 OPers-EPF)
- La question des **frais** doit être réglée : transfair demande que l'employeur fournisse aux employé-e-s le matériel et l'infrastructure technique nécessaires à l'exécution des tâches (dont : laptop, téléphone, chaise, écran, souris, clavier, internet, électricité. Cela peut se faire sous forme d'un forfait)
- L'employeur veille à ce que le recours aux formes de travail flexibles, ou non (dans les locaux mis à disposition par l'employeur), n'entraîne pas de **discrimination** pour les employé-e-s (accès à des postes, à des formations continue).

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

Avec nos meilleures salutations

transfair – le syndicat



Albane Bochatay
Collaboratrice scientifique
Responsable du domaine des EPF



Matthias Humbel
Responsable de branche Administration publique