



Déclaration d'intention commune du Domaine des EPF et des associations du personnel de la Confédération

1. Contexte

Le Conseil des EPF, les deux EPF et les établissements de recherche (ci-après désignés par «le Domaine des EPF») tiennent à maintenir un partenariat social authentique, dynamique et de grande qualité avec les associations du personnel. Les changements affectant le personnel seront abordés et gérés de concert, en partenariat.

2. Bases légales

La collaboration entre le Domaine des EPF et les associations du personnel se fonde d'une part sur les dispositions de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers), de l'Ordonnance sur le personnel du domaine des EPF (OPers-EPF, en particulier l'art. 13 «participation et partenariat social») et, d'autre part, sur les dispositions de l'Ordonnance du Conseil des EPF du 14 mai 1998 sur la collaboration entre les associations du personnel et le domaine des EPF.

3. Objectifs de la politique du personnel

Les principes de la politique du personnel du Domaine des EPF sont définis à l'art. 4 de l'OPers-EPF. Le Domaine des EPF se veut un employeur progressiste et compétitif. En offrant des conditions de travail attrayantes et en mettant en œuvre une politique du personnel moderne et sociale, il vise à employer son personnel de façon adéquate, économique et socialement responsable, et à le motiver.

Le Domaine des EPF offre des conditions de travail attrayantes, compatibles avec la vie de famille, et promeut l'égalité des chances.

4. Partenariat social

La politique du personnel du Domaine des EPF ne peut être mise en œuvre avec succès que sur la base d'un partenariat social intact. Fondée sur le respect, l'équité et la confiance mutuelle, la collaboration entre les deux parties doit permettre son amélioration et son renforcement.

La consultation et la participation doivent être garanties dans toutes les unités d'organisation et à tous les niveaux pour les affaires concernant le personnel, ce qui requiert de communiquer suffisamment tôt, et de manière ouverte et complète.

La présidence du Conseil des EPF traite les questions importantes concernant le personnel lors d'entretiens réguliers avec les partenaires sociaux.

5. Politique salariale

La politique salariale du Domaine des EPF repose sur les principes «interdiction de l'arbitraire» et «à travail égal, salaire égal». Elle tient compte des prestations fournies par chaque personne et du marché du travail.

Les institutions du Domaine des EPF veillent en priorité à réaliser les objectifs qui sous-tendent le système salarial en vigueur: renforcement de la conduite du personnel par le recours systématique aux conventions d'objectifs et à l'évaluation du travail fourni, de même que rétribution adéquate des prestations.

Les mesures salariales font chaque année l'objet de négociations (art. 28 OPers-EPF). Il est particulièrement tenu compte dans ce contexte de la situation financière du Domaine des EPF, de l'état du marché du travail et du renchérissement.

6. Restructurations

Les restructurations au sein du Domaine des EPF doivent être menées de manière socialement acceptable, et autant que possible sans licenciement. Les mesures de réorganisation ne sont appliquées qu'après avoir spécialement tenu compte de l'âge et de la situation individuelle des personnes touchées.



En cas de restructuration, les dispositions applicables sont en premier lieu celles fixées par le plan social du Domaine des EPF du 31 août 2011, et également par celles de l'OPers-EPF.

7. Prévoyance professionnelle

Le Domaine des EPF s'emploie à mettre en place un dispositif attrayant de prévoyance professionnelle, aligné sur les objectifs de la politique du personnel.

Les plans d'assurance et les coûts d'assurance doivent être comparables à ceux des grandes entreprises privées, des administrations cantonales et communales, ainsi que des établissements en concurrence avec les institutions du Domaine des EPF.

8. Principes de la promotion et du développement du personnel

Les entretiens personnels réguliers qu'exige le système salarial en vigueur servent à dresser un état des lieux, mais aussi à la promotion des membres du personnel. Ces derniers sont tenus de se perfectionner en fonction de leurs aptitudes et des exigences du marché du travail, ainsi que de s'adapter au changement.

Le Domaine des EPF encourage ces mesures de développement et prend en charge une partie appropriée du coût de la formation continue.

9. Entrée en vigueur

La présente déclaration d'intention entre en vigueur le 1^{er} décembre 2011 et remplace la déclaration d'intention commune du 18 mai 2000 du Domaine des EPF et des associations du personnel de la Confédération.

Berne, le 2 novembre 2011

Conseil des EPF

Le président

ETH Zurich

Le président

EPFL

Le président

Association du personnel de la Confédération (APC)

Le président

Le secrétaire général

a.i.

transfair (Syndicat chrétien des services publics et du tertiaire de la Suisse)

La présidente

La responsable de la branche administration publique

Association des cadres de la Confédération (ACC)

Le président central

Le secrétaire général



PSI

Le directeur

WSL

Le directeur

Empa

Le directeur

Eawag

La directrice

Syndicat suisse des services publics (SSP)

Le secrétaire général

Le secrétaire central

Le SSP n'accepte pas la teneur du chiffre 5, al. 1 et 2, portant sur le salaire au mérite.