



Plan social pour le domaine des EPF

Convention relative à la mise en œuvre des restructurations au sein du domaine des EPF

1. Objet et champ d'application

La présente convention s'applique à tous les emplois à durée indéterminée au sein du domaine des EPF.

La présente convention s'applique en cas de restructuration. Sont assimilées à des restructurations, outre les réorganisations, les retraites de professeurs (éméritat) et les mesures prises à la suite d'audits se traduisant par des suppressions d'emplois ou des transformations notables d'activités imposées par des impératifs de fonctionnement ou par le changement d'objectifs de la recherche.

2. Principes

L'art. 5 de l'ordonnance sur le personnel du domaine des EPF fait obligation aux collaboratrices et aux collaborateurs de se perfectionner en fonction de leurs aptitudes et des exigences du marché du travail afin d'améliorer leur employabilité. Leur EPF ou leur établissement de recherche les soutient dans cet effort.

Les deux EPF et les établissements de recherche veillent à ce que leurs collaborateurs et les partenaires sociaux bénéficient à temps d'une information étendue et transparente.

Conformément aux dispositions de l'art. 21 de l'ordonnance sur le personnel du domaine des EPF, les deux EPF et les établissements de recherche ne déploient de mesures de réorganisation qu'en tenant particulièrement compte de l'âge et de la situation personnelle.

Pour éviter autant que possible les licenciements, il doit être recouru aux mesures suivantes, dans l'ordre de priorité ci-dessous :

1. maintien de l'engagement à un autre poste raisonnablement exigible¹ dans la même EPF ou le même établissement de recherche ;
2. maintien de l'engagement à un autre poste raisonnablement exigible au sein du domaine des EPF ;
3. si possible, placement à un autre poste raisonnablement exigible hors du domaine des EPF ;
4. reconversion et perfectionnement professionnel ;
5. retraite anticipée.

Le service du personnel informe en temps utile les collaboratrices et collaborateurs des mesures nécessaires et des possibilités (maintien de l'engagement, placement à un autre poste ou emploi, reconversion, perfectionnement, retraite anticipée, résiliation des rapports de travail, consultation d'un conseiller social, etc.).

Les personnes concernées contribuent à amortir l'impact social des restructurations par une coopération active et en prenant des initiatives personnelles. Elles sont en particulier tenues de participer activement aux efforts de placement à l'intérieur comme à l'extérieur du domaine. Les collaboratrices et collaborateurs touchés par les restructurations doivent tenir un journal de leurs efforts personnels, justificatifs à l'appui.

3. Affectation à des postes vacants en période de compression de personnel

Les compressions de personnel doivent d'abord se faire par le jeu des départs naturels. On nommera aux postes à repourvoir impérativement les collaboratrices et collaborateurs des EPF et des établissements de recherche touchés par les compressions, pour autant qu'ils possèdent les qualifications et les aptitudes nécessaires.

Il ne sera recouru au recrutement extérieur qu'après une enquête interne établissant qu'aucun(e) candidat(e) interne ne présente le profil requis. À qualifications égales, préférence sera donnée aux candidats internes.

4. Outplacement (remplacement à l'extérieur)

Une fois les modalités et la date de licenciement fixées, les EPF et les établissements de recherche peuvent offrir un remplacement individuel ou groupé à l'extérieur.

¹ Cf. annexe pour la définition du terme « raisonnablement exigible »



Le remplacement à l'extérieur peut être remplacé par l'intégration dans un programme de placement.

5. Autres prestations de l'employeur

Les EPF et les établissements de recherche peuvent participer pendant une période maximale de deux ans à la prise en charge des frais supplémentaires découlant d'une réaffectation au sein du domaine des EPF. Cette disposition concerne notamment les frais de déménagement, le coût d'un second logement en cas de trajet d'une longueur inacceptable pour se rendre au travail, les frais de transport et d'éventuels autres frais.

Le temps de déplacement supplémentaire n'est pas considéré comme temps de travail.

6. Retraite anticipée

Les retraites anticipées sont régies par les dispositions de l'article 22 de l'ordonnance sur le personnel du domaine des EPF.

La retraite anticipée ne constitue pas un droit.

Dans le cadre de restructurations, les collaboratrices et collaborateurs peuvent prendre une retraite anticipée au plus tôt à l'âge de 58 ans révolus lorsque :

- leur poste est supprimé ;
- ils n'ont pas refusé de postes raisonnablement exigibles ;
- leur secteur d'activité a dû être transformé et qu'il ne peut être attendu d'eux qu'ils s'adaptent à ces changements ;
- leurs rapports de travail ont été résiliés dans le cadre de mesures de solidarité en faveur de collaboratrices ou de collaborateurs plus jeunes.

Les personnes bénéficiant d'une retraite anticipée reçoivent une rente de vieillesse et, le cas échéant, la rente d'enfant visée aux art. 36 et 41, ainsi que la rente transitoire visée à l'art. 64 du règlement de prévoyance de la Caisse de prévoyance du domaine des EPF pour le personnel du domaine des EPF (RP-EPF 1), ou du règlement de prévoyance de la Caisse de prévoyance du domaine des EPF pour les professeurs des EPF (RP-EPF 2).

La rente est calculée conformément aux dispositions des règlements de prévoyance RP-EPF 1 et 2.

7. Résiliation des rapports de travail

Si une personne refuse un poste raisonnablement exigible, ses rapports de travail peuvent être résiliés pour le prochain terme de résiliation, conformément à l'art. 12 de la loi sur le personnel de la Confédération (LPers). La résiliation n'est pas assimilée à un licenciement en l'absence de faute de la collaboratrice ou du collaborateur au sens de l'art. 49 de l'ordonnance sur le personnel du domaine des EPF.

De même, la résiliation selon l'art. 12 de la LPers n'est pas assimilée à un licenciement en l'absence de faute de la collaboratrice ou du collaborateur, selon l'art. 49 de l'ordonnance sur le personnel du domaine des EPF, lorsque la personne concernée refuse de coopérer à son remplacement à l'extérieur, individuel ou en groupe, à un programme de placement ou à son placement, ou encore ne prête pas son soutien actif à ces mesures.

Les rapports de travail sont résiliés en l'absence de faute de la collaboratrice ou du collaborateur selon l'art. 49 de l'ordonnance sur le personnel du domaine des EPF et l'art. 12 de la loi sur le personnel de la Confédération lorsque, malgré tous les efforts déployés de part et d'autre, aucun autre rapport de travail raisonnablement exigible n'a été trouvé, ni à l'intérieur ni à l'extérieur du domaine, et pour autant que les conditions de la retraite anticipée définies au chiffre 6 ne soient pas remplies.

8. Indemnité de départ

Les collaboratrices ou collaborateurs licenciés en l'absence de faute de leur part reçoivent une indemnité de départ lorsque l'une des conditions suivantes est remplie :

- les rapports de travail ont duré 20 ans au minimum au sein du domaine des EPF ou auprès d'un autre employeur de la Confédération ;
- la collaboratrice ou le collaborateur a atteint l'âge de cinquante ans révolus ;



- la collaboratrice ou le collaborateur travaille dans une profession où la demande est faible ou inexistante.

Aucune indemnité de départ n'est versée en cas de réemploi auprès d'un employeur soumis à la loi sur le personnel de la Confédération (LPers), ou si la personne a droit à une rente d'invalidité ou de vieillesse.

Si la personne retrouve un emploi auprès d'un autre employeur soumis à la LPers dans un délai d'un an à compter de la résiliation des rapports de travail, l'indemnité de départ doit être remboursée au prorata à l'employeur précédent.

L'indemnité de départ se monte à un mois de salaire au minimum et à une année de salaire au maximum. Son calcul prend en compte la durée des rapports de travail, l'âge de la collaboratrice ou du collaborateur et ses obligations sociales, ainsi que l'état courant du marché du travail en général, et dans la branche concernant la personne concernée en particulier.

Les frais de remplacement à l'extérieur peuvent, le cas échéant, être déduits de l'indemnité de départ.²

9. Garantie de salaire

Les collaboratrices et collaborateurs qui, à la suite d'une restructuration, doivent être affectés à une fonction inférieure ou doivent accepter une réduction de leur taux d'occupation, reçoivent un salaire nominal inchangé pendant deux ans.

10. Compétences

Les EPF et les établissements de recherche sont chargés de l'application et de la mise en œuvre concrète de la présente convention. Ils préparent à cet effet les instruments nécessaires.

11. Reporting

Les EPF et les établissements de recherche préparent chaque année un rapport d'exécution de la présente convention à l'intention du Conseil des EPF. Ce dernier assure la coordination des rapports et informe les partenaires sociaux.

Les conséquences financières des mesures prises en vertu de la présente convention doivent dans chaque cas apparaître à part. Les rapports soumis aux partenaires sociaux sont anonymes.

12. Entrée en vigueur

La présente convention entre en vigueur le 1^{er} décembre 2011.

13. Plans sociaux en vigueur

La convention du 6 septembre 2001 relative à la mise en œuvre des restructurations est abrogée.

Les mesures décidées ou convenues avant le 1^{er} décembre 2011 et juridiquement valables à cette date ne sont pas affectées par la présente convention.

² Cf. annexe pour le calcul de l'indemnité de départ



Berne, le 2 novembre 2011

Conseil des EPF

Le président :

Ass. du personnel de la Confédération (APC)

Le président :

Le secrétaire général : a.i.

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

La présidente :

La responsable de la branche administration publique :

Ass. des cadres de la Confédération (ACC)

Le président central :

Le secrétaire général

Syndicat des services publics (SSP)

La secrétaire générale :

Le secrétaire central :



Bern, 2. November 2011

ETH-Rat
Der Präsident

Personalverband des Bundes PVB

Der Präsident

Der Generalsekretär

transfair – der Personalverband des nationalen Service Public

Die Präsidentin

Die Leiterin Branche öffentliche Verwaltung

Vereinigung der Kader des Bundes (VKB)

Der Zentralpräsident

Der Generalsekretär

Verband des Personals öffentlicher Dienste (vpod)

Der Generalsekretär

Der Zentralsekretär



Annexe

Poste raisonnablement exigible

Un poste à l'intérieur du domaine des EPF est réputé « raisonnablement exigible » si les conditions suivantes sont remplies :

- La différence salariale atteint au maximum :

EF*	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
%**	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12	-14	-16	-18	-21

*EF= (échelon fonctionnel) classement actuel dans le système salarial

**%= réduction salariale maximale en %

- Le trajet journalier pour se rendre au nouveau lieu de travail avec les transports publics ne dépasse pas, en règle générale, deux heures de porte à porte pour l'aller et deux heures pour le retour.
- La personne doit, après une éventuelle courte formation, être en mesure d'exercer la fonction avec de bonnes prestations. Il sera tenu compte de la formation, de la langue et de l'âge de la personne concernée.

Un poste à l'extérieur du domaine des EPF ou du champ d'application de la loi sur le personnel de la Confédération est réputé raisonnablement exigible pour autant que les conditions générales d'engagement et les conditions ci-dessus relatives au changement de poste soient comparables.

Calcul de l'indemnité de départ

Le calcul de l'indemnité de départ se fonde sur l'art. 49 de l'ordonnance sur le personnel du domaine des EPF. Il tient compte de la durée des rapports de travail, de l'âge et des obligations sociales de la personne concernée. Le montant de l'indemnité de départ dépend également des conditions du marché du travail en général et pour la profession exercée par la personne concernée. Il est fixé selon les critères ci-dessous, proportionnellement au salaire annuel.

Années de service

0 à 6	années de service	= 10 %
7 à 9	"	= 20 %
10 à 12	"	= 30 %
13 à 15	"	= 40 %
16 et plus	"	= 50 %

Âge

35 à 40	ans	= 4 %
41 à 45	"	= 11 %
46 à 51	"	= 18 %
52 et plus	"	= 25 %

Obligations sociales / employabilité / marché du travail

Ce critère inclut le nombre de personnes à charge et/ou l'employabilité sur le marché du travail. Pondération : 25 % au maximum. Aucune indemnité de départ n'est versée si la personne a droit à une rente d'invalidité ou de vieillesse de la caisse de pensions PUBLICA ou si les rapports de travail sont résiliés en vertu de l'art. 29 LPers.