



Plan social pour le domaine des EPF

Convention relative à la mise en œuvre des restructurations et des réorganisations 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 ou de réorganisation. Sont également considérées comme telles 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 (OPers-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 leur personnel et les partenaires sociaux bénéficient à temps d'une information étendue et transparente.

Conformément aux dispositions de l'art. 21 de l'OPers-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. soutien actif dans la recherche d'un autre poste raisonnablement exigible hors du domaine des EPF ;
4. reclassement 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, reclassement, 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 reclassement 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'aucune candidate ou aucun candidat interne ne présente le profil requis. A qualifications égales, préférence sera donnée à une candidate ou à un candidat interne.

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



4. Reclassement professionnel

Une fois les modalités et la date de licenciement fixées, les EPF et les établissements de recherche peuvent offrir un reclassement professionnel individuel ou groupé.

Le reclassement 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 pour cause de restructuration

Les retraites anticipées sont régies par les dispositions des art. 22 (conditions) et 22a (prestations) de l'OPers-EPF.

La retraite anticipée ne constitue pas un droit.

Dans le cadre de restructurations ou de réorganisations, les collaboratrices et collaborateurs peuvent prendre une retraite anticipée au plus tôt à l'âge de 60 ans révolus.

Les collaboratrices et collaborateurs qui, au moment de leur départ à la retraite anticipée,

- sont âgés de 60 à 62 ans se voient verser la rente de vieillesse qui leur reviendrait en cas de départ à la retraite à 63 ans.
- sont âgés d'au moins 63 ans se voient verser une rente de vieillesse réglementaire.

A cela s'ajoutent d'éventuelles rentes pour enfant et une rente transitoire intégralement financée par l'employeur selon 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).

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. 20a de l'OPers-EPF. 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'OPers-EPF.

De même, la résiliation selon l'art. 20a de l'OPers-EPF n'est pas assimilée à un licenciement en l'absence de faute de la collaboratrice ou du collaborateur, selon l'art. 49 de l'OPers-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'OPers-EPF et l'art. 20a de l'OPers-EPF 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

Les collaboratrices ou collaborateurs licenciés en l'absence de faute de leur part reçoivent une indemnité 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 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 doit être remboursée au prorata à l'employeur précédent.

L'indemnité 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.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 après sa signature par toutes les parties.

13. Plans sociaux en vigueur

Les mesures décidées ou convenues sur la base de plans sociaux antérieurs et juridiquement valables ne sont pas affectées par la présente convention.

² Cf. annexe pour le calcul de l'indemnité



Berne, le 15.8.2023

Conseil des EPF

Le président :

Michael Mengedotner

Ass. du personnel de la Confédération (APC)

La présidente :

[Signature]

Le secrétaire général :

[Signature]

transfair (Le syndicat pour le Service public Suisse)

Le Responsable de la branche
Administration publique :

[Signature]

La responsable
du domaine des EPF :

[Signature]

Ass. des cadres de la Confédération (ACC)

Le président central :

[Signature]

Le président Section
Zurich :

[Signature]

Le président Section
EPFL :

[Signature]

Syndicat des services publics (SSP)

La secrétaire générale :

[Signature]

Le secrétaire régional :

[Signature]



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

Le calcul de l'indemnité se fonde sur l'art. 49 de l'OPers-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 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 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 des art. 20 al.2 let. c et 20b de l'OPers-EPF.