



**Association Du Corps Intermédiaire
De l'EPFL**

CM2 349, case postale 44, EPFL, CH-1015 Lausanne

Tél: 021 - 693 47 77 Fax : 021 - 693 47 80

Email : acide@epfl.ch <http://acide.epfl.ch/>

Monsieur le Président
de l'Assemblée d'Ecole
Prof. H. Bleuler
EPFL STI IMT LSRO1
ME A3 494 (Bâtiment ME)
Station 9
CH-1015 Lausanne

Lausanne, le 5 novembre 2008

Concerne : Projet de révision de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers)

Monsieur le Président de l'Assemblée d'Ecole,

Après avoir étudié les documents relatifs à la consultation susmentionnée, le comité de notre association accueille favorablement l'introduction du congé parental en cas de naissance et d'adoption (art 17 al. 2) et l'amélioration des mesures nécessaires à l'exécution correcte des tâches (art. 25). Cependant il s'oppose fortement à l'endurcissement des conditions de travail relatif aux délais de licenciement, à l'élargissement des contrats de durée déterminée et à la restriction des indemnités de départ. Il vous transmet, ci-après, sa prise de position détaillée.

Loi sur le personnel de la Confédération

Art. 9, Durée:

L'abrogation de l'article 9 est largement injustifiée. Notamment, la distinction entre les contrats de durée indéterminée et déterminée n'est plus maintenue. Le comité est opposé à un modèle d'engagement qui facilite les contrats de durée déterminée sur une durée étendue car il ne motive pas les employés de notre EPF à s'engager activement à différents niveaux dans la gestion et dans les instances participatives.

Art. 10, Cessation des rapports de travail :

L'alinéa 3 permet à l'employeur de résilier le contrat s'il y a des « motifs objectivement suffisants ». Cette dernière expression reste ambiguë et sujette à l'interprétation, ce qui pourrait susciter plus de litiges à l'avenir, surtout avec la suppression de l'article 12, al. 6 qui explicitent ces motifs. Quant à l'alinéa 4, qui donne à l'employeur la possibilité de définir ces motifs de résiliation lors de la conclusion de chaque contrat, il est absolument inacceptable car il fragilise encore plus la protection des rapports de travail en permettant à l'employeur de sélectionner l'employé qui accepte un minimum de protection de son emploi.

Le comité demande que ces motifs de résiliation aux conditions ordinaires soient précisés explicitement dans ce texte de loi.

Art. 11 et Art. 12, résiliation du contrat de durée déterminée et indéterminée:

L'abrogation des articles 11 et 12 est largement injustifiée et contribue fortement à la dégradation des conditions de travail.

Outre la disparition des détails des motifs de résiliation ordinaire (art. 12, al. 6), les délais de résiliation sont fortement raccourcis avec la disparition de l'article 12 al. 2 et 3. Il est nécessaire de maintenir un délai suffisamment long pour remédier à la difficulté de recherche d'emploi qui devient croissante avec le niveau de spécialisation, la durée des rapports de travail, etc. Les délais définis dans le Code des Obligations sont trop courts et il conviendrait même de les revoir à la hausse.

Le comité demande le maintien de ces deux articles.

Art. 14 Violation des dispositions sur la résiliation

L'abrogation de cet article annule l'obligation de l'employeur de réintégrer l'employé licencié abusivement. Ceci pourrait faciliter l'abus lors des licenciements et rend cette modification inacceptable.

Art. 19 Mesures en cas de résiliation du contrat de travail

L'abrogation de l'article 14 et la « simplification » de l'article 19 ont comme conséquence une restriction au versement d'une indemnité de départ.

Modification de la loi sur les EPF

Le comité soutient la variante 2 de l'article 17b sur la durée des rapports de travail pour sa clarté, car elle précise les catégories de fonctions concernées par les contrats de durée déterminée et la durée maximale de ce type de contrat.

Remarques

L'article 19 alinéa 2 de la P-LPers prévoit le versement d'une indemnité lors d'un licenciement en absence de faute. L'OPers dans le domaine des EPF, en modification actuellement, prévoit d'ajouter une condition au versement de cette indemnité qui la rendrait caduque si l'employé ne coopérait pas suffisamment avec l'employeur dans ses efforts de placement professionnel. Permettre que l'employeur soit à la fois juge et partie est simplement inadmissible. Cette disposition pourrait inciter l'employeur à utiliser des pressions indues sur l'employé pour s'assurer de ses bonnes dispositions envers un remplacement externe. D'autre part, elle faciliterait l'annulation du versement de l'indemnité de départ.

En vous remerciant de l'attention que vous porterez à cette prise de position, nous vous adressons, Monsieur le Président de l'AE, nos salutations les meilleures.

Pour le comité de l'ACIDE
Dr Wajd Zimmermann
Administratrice