|  |
| --- |
| Par Mail à : christina.baumann@sbfi.admin.ch |

Berne, 29 mars 2019

Projet de loi sur la Haute école fédérale en formation professionnelle

Madame, Monsieur,

En tant que partenaire social de l’Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle, nous prenons aujourd’hui position quant au projet de loi sur la Haute école fédérale en formation professionnelle.

Même si dans l’ensemble, nous approuvons le contenu du projet, nous aurions quand même ces quelques remarques importantes à formuler concernant le personnel de l’IFFP, future HEFP:

Art. 9 : Conseil de la HEFP : tâches

1. Lorsque que l’ordonnance du 10 novembre 2015 sur le personnel de l’IFFP sera adaptée aux nouvelles dispositions légales, les partenaires sociaux devront être consultés. Dans la nouvelle loi sur la HEFP, il est stipulé (art.9, lettre c) que le Conseil de la HEFP édicte une ordonnance sur le personnel. L’ordonnance sur le personnel définit les conditions d’engagement des collaborateurs de l’IFFP, future HEFP, et a donc une signification centrale pour ceux-ci. Son édiction ou adaptation ne doit pas être une compétence unilatérale du Conseil de la HEFP mais doit être fait en collaboration avec les partenaires sociaux. Dans l’ordonnance actuelle sur le personnel de l’IFFP, il est stipulé que le conseil de l’IFFP (art. 11c, lettre c) édicte l’ordonnance sur le personnel de l’IFFP après consultation des partenaires sociaux. Dans l’adaptation de l’ordonnance aux nouvelles dispositions légales, nous insistons sur le fait que cette consultation auprès des partenaires sociaux doit être maintenue et demandons d’intégrer dans le rapport explicatif cet élément. En ce sens, la prise en compte des intérêts des collaborateurs pour l’adaptation de l’ordonnance sur le personnel est assurée.
2. Dans l’ordonnance actuelle sur le personnel de l’IFFP, il est stipulé, (art. 11c, lettre r), que le Conseil de l’IFFP établit et signe avec les partenaires sociaux un plan social éventuel au sens de l’art. 31, al. 4, de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération. Dans la nouvelle loi sur la HEFP, il n’est pas question de plan social. Nous savons que la loi a une portée plus générale que l’ordonnance mais aimerions nous assurer que cet article concernant le plan social dans l’ordonnance actuelle sur le personnel de l’IFFP sera maintenu dans l’ordonnance adaptée aux nouvelles dispositions légales. Un plan social est un instrument très important du partenariat social.

Art. 13: Conditions d’engagement selon la LPers

L’alinéa 3 représente une nouveauté : les rapports de travail de durée déterminée (CDD) pour les employés engagés dans des projets d’enseignement ou de recherche et les personnes participants à des projets financés par des tiers peuvent être renouvelés pendant neuf ans au plus et être résiliés selon la procédure ordinaire. Nous comprenons que le milieu de l’enseignement et de la recherche ainsi que le financement de tiers poussent à cette pratique. Cependant, en tant qu’association du personnel, nous tenons à indiquer qu’il s’agit ici d’une détérioration des conditions de travail pour le personnel. Nous tenons à ce que nos partenaires sociaux favorisent les contrats à durée indéterminée afin de garantir des conditions de travail équitables et sûres aux collaborateurs. C’est pourquoi nous insistons sur le fait que les CDD ne doivent pas devenir la norme au sein de la HEFP mais rester une exception. En outre, un prolongement des CDD au-delà de neuf ans n’est pas concevable.

Art. 14 : Conditions d’engagement selon le droit des obligations

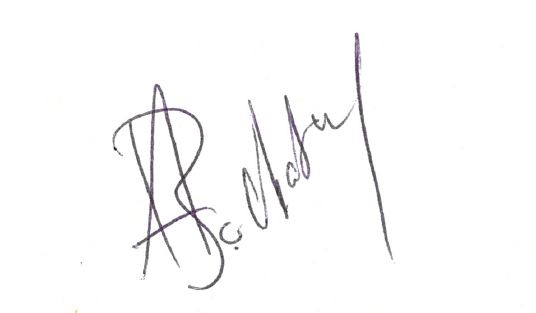
Ici, la Loi sur la HEFP (art. 14., al. 1) prévoit que le personnel peut être soumis au code des obligations (CO), même si cela est déjà le cas pour certains doctorants et post-doctorants. Le fait que toutes les personnes qui travaillent dans des projets financés par des fonds de tiers puissent être engagées selon le CO est une modification importante qui n’est pas à l’avantage du personnel. Encore une fois, nous comprenons que certaines situations spécifiques à la recherche amènent à choisir ce type de contrat de travail. Cependant, en tant que représentants du personnel, nous insistons à nouveau sur la plus-value que peut retirer la HEFP en engageant du personnel à durée indéterminée. Il est à l’avantage de l’école d’engager des personnes avec ce genre de contrat (qualité du travail, confiance dans l’employeur). De même, à l’al. 2, nous insistons sur le fait qu’après une durée totale de neuf ans, pour les catégories de personnel citées à l’al. 1, le contrat doit bien être réputé de durée indéterminée et qu’il ne serait pas concevable que celui-ci soit encore prolongé en CDD.

transfair a pris note que l’ordonnance actuelle sur le personnel sera adaptée au besoin dans la perspective de l’entrée en vigueur de la présente loi. Comme il est stipulé à l’art. 11c lettre c, les partenaires sociaux devront être consultés.

De façon générale, nous comparons l’IFFP, future HEFP, avec les Ecoles polytechniques fédérales (EPF) et souhaiterions mener le même partenariat social avec ces deux entités. Nous espérons pouvoir développer un partenariat social de qualité et de plus en plus approfondi avec l’IFFP, future HEFP. transfair estime notamment que de véritables négociations salariales devraient avoir lieu et non pas simplement une consultation des partenaires sociaux sur les mesures salariales.

Nous vous remercions d’avance pour l’attention portée à nos remarques.

Avec nos meilleures salutations

**transfair – Le syndicat**

****

Matthias Humbel Albane Bochatay

Responsable branche Administration publique Collaboratrice scientifique