

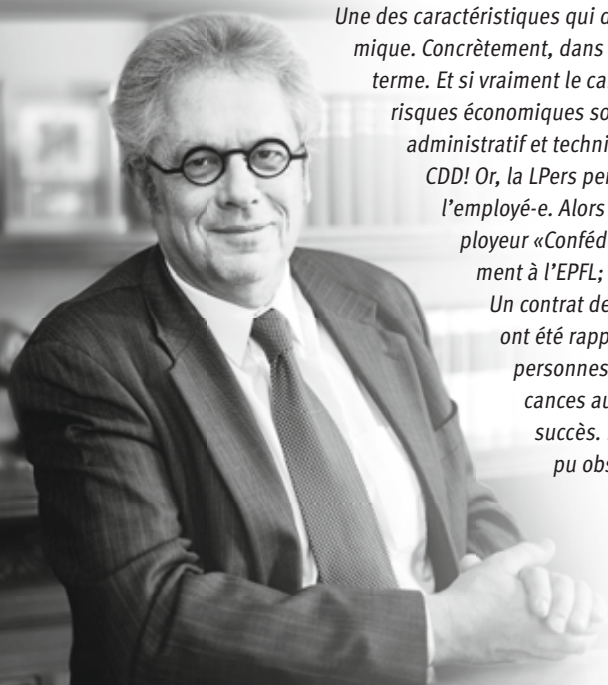
Stop aux abus avec les contrats à durée déterminée!

Une des premières actions d'importance que j'ai entreprise en tant que président de l'APC a été de dénoncer l'utilisation abusive des contrats de durée déterminée (CDD) devant le Conseil des EPF. Il s'agit d'une des plus grandes injustices dans les conditions de travail à la Confédération. L'Ordonnance sur le personnel du domaine des EPF prescrit pourtant: «Les contrats de durée déterminée ne peuvent pas être conclus dans le but de contourner les dispositions relatives à la protection contre le licenciement selon l'art. 10 LPers.» Et l'OFPER ajoute: «Le contrat de travail de durée déterminée qui est conclu dans le but de détourner la protection en matière de licenciement prévue à l'art. 12 LPers est réputé être un contrat de durée indéterminée.» Il autorise toutefois les CDD lorsque «le financement du poste est limité dans le temps ou lorsque le traitement est financé par des tiers ou par des fonds particuliers».

Dans le domaine des EPF, cette dernière précision peut par exemple s'appliquer aux doctorant-e-s engagé-e-s pour une recherche spécifique avec un financement propre. Etendre ces conditions au personnel administratif et technique est exagéré.

Une des caractéristiques qui distingue le contrat de travail d'autres contrats est que l'employeur supporte un risque économique. Concrètement, dans le privé, une société engage du personnel sans avoir un carnet de commandes garanti à long terme. Et si vraiment le carnet de commande fond, elle doit licencier. Aux EPF, avec les contrats à durée déterminée, les risques économiques sont au contraire reportés sur les employé-e-s. Une fois la première recherche achevée, le personnel administratif et technique est le plus souvent réaffecté à d'autres projets, mais trop souvent par un enchaînement de CDD! Or, la LPers permet la rupture d'un contrat de travail lorsqu'il s'avère impossible de trouver un autre poste pour l'employé-e. Alors pourquoi recourir aux CDD? Les dispositions régissant la rupture des rapports de travail par l'employeur «Confédération» ont été graduellement assouplies, tandis que la proportion des CDD augmente, notamment à l'EPFL; quelle en est la cohérence?

Un contrat de durée déterminée place l'employé-e dans une incertitude quant à son avenir. Bien des cas nous ont été rapportés où les personnes ne peuvent envisager des projets pour leur futur. Et le summum, ce sont les personnes employées à temps partiel, simultanément avec plusieurs CDD, qui ne peuvent prendre leurs vacances au même moment dans leurs différents contrats de travail. Notre intervention a été couronnée de succès. Depuis, les pratiques ont changé à l'ETHZ et à l'EMPA. Nous déplorons en revanche de ne pas avoir pu observer cette amélioration à l'EPFL. Il est temps que cela change aussi à Ecublens!



René-Simon Meyer, président

3 lettres...

L'APC, une association qui (re)bondit!

Un kangourou longe la route sur des kilomètres. Comme s'il faisait la course avec notre voiture, il se déplace rapidement en faisant de grands bonds en avant. Héritée de mon voyage en Australie pendant les fêtes de fin d'année, cette image me fait aussi songer à l'APC: bien que centenaire, notre association également va de l'avant par à-coups...

Que de chemin parcouru en 2013! Après la défense de vos intérêts lors de la révision de la Loi sur le personnel de la Confédération devenue réalité en juillet, l'APC s'est engagée avec force pour obtenir une hausse de vos salaires en 2014. Des mois de négociations pour un résultat annoncé le 13 novembre: ce sera 0,7%. Mais rebondissement lors de la session de décembre du Parlement: d'aucuns proposent d'économiser 50 millions sur le dos du personnel fédéral en 2014! Grâce à un lobbying très intense de l'APC auprès des parlementaires, nous avons pu éviter de justesse ce camouflet aux collaboratrices et collaborateurs de la Confédération... avec seulement six voix d'écart (voir aussi en page 15)!

Quel bond en avant l'APC a connu au niveau de la communication, grâce aux efforts de Martine Currat-Joye: notre visibilité ainsi que notre pré-

en 2 mots

sence auprès de nos membres et dans les médias se sont grandement améliorées. La journée d'échange du 11 septembre avec les président-e-s de section, qui comprenait une visite du Parlement, a connu un franc succès. Cette année, l'APC a également engagé Markus Brügger pour professionnaliser la gestion des ressources financières et humaines de l'association: cette réorganisation devrait aider le secrétariat à bondir encore plus vite au service de ses membres!

En 2014, l'APC s'attachera à créer un réseau de personnes de contact motivées et engagées. Notre objectif: qu'il y ait des ambassadrices et ambassadeurs de l'APC au sein de chaque service de la Confédération et dans chacune de ses entreprises.

Comme le kangourou sur une route à perte de vue, l'APC va de l'avant. Entre l'Australie et la Nouvelle-Guinée, la population de ce marsupial est estimée à 50 millions. Nous souhaitons autant de membres à notre association...

Maria Bernasconi, secrétaire générale



Contrats de durée déterminée

Beaucoup d'engagements temporaires dans les EPF

François Nussbaum

La Loi fédérale sur le personnel de la Confédération est censée promouvoir autant que possible les contrats de durée indéterminée. Mais la situation n'est pas idéale partout.

«*Assistant-e administratif/ve, emploi à 100%, engagement pour un an, renouvelable*». «*Gardien-ne d'animaux, 100%, un an renouvelable*». De telles annonces, parues ces dernières semaines, ne sont pas rares dans le Domaine des EPF. Et il s'agit souvent d'emplois dont le descriptif donne à penser qu'ils pourraient être pérennisés. Personne ne conteste que les contrats de durée déterminée (CDD) soient généralisés pour les doctorant-e-s ou le personnel scientifique. Mais ce ne devrait pas être le cas, en général, du personnel administratif et technique.

L'APC, qui a manifesté son inquiétude quant à une application un peu trop souple de ces principes, a obtenu des assurances. Mais les chiffres, même s'ils ne sont pas toujours faciles à interpréter, montrent néanmoins que tout n'est pas résolu, notamment aux EPF. L'APC a dû intervenir encore récemment à plusieurs reprises auprès des EPF pour soutenir des collaboratrices ou collaborateurs engagés injustement en CDD et obtenir un contrat de durée indéterminée.

Extrait de la lettre de Fritz Schiesser, président du Conseil des EPF

«L'analyse des contrats de travail à durée déterminée par la présidence des deux EPF et la direction des quatre établissements de recherche a avant tout permis de sensibiliser davantage les responsables hiérarchiques et les collaborateurs des services du personnel des six institutions du domaine à l'importance du respect de la réglementation sur ce type de contrats. Toutes les personnes impliquées dans le processus de recrutement, notamment les collaborateurs des services du personnel, sont priées de veiller à communiquer clairement et suffisamment tôt la durée déterminée ou indéterminée du poste. En effet, il est particulièrement important de respecter les dispositions légales et d'informer systématiquement les nouveaux collaborateurs de leurs conditions d'engagement afin que ceux-ci connaissent clairement dès le départ les dispositions du droit du travail régissant leur contrat.

Des remerciements sont adressés aux associations du personnel pour avoir attiré plusieurs fois l'attention sur ce sujet et permis l'analyse des contrats de travail à durée déterminée. Les associations du personnel sont invitées à continuer de prêter à ce thème une attention toute particulière et de signaler aux instances compétentes les cas litigieux portant sur la durée déterminée d'un contrat.» 8 octobre 2012

En toute généralité, l'enjeu est clair: les CDD permettent de licencier sans devoir donner d'autres raisons que la date d'échéance, ni accorder de délais ou d'éventuels dédommagements. C'est plus simple, plus rapide et moins cher. Mais, dans sa volonté de montrer l'exemple – et sous la pression syndicale – la Confédération entend mettre ses employé-e-s au bénéfice d'une législation socialement progressiste.

C'est ainsi que la Loi fédérale sur le personnel de la Confédération (LPers) mentionne, parmi ses objectifs, celui de «fidéliser» les collaborateurs (art. 4). Un CDD ne peut être conclu que pour trois ans au maximum: au-delà, il est «réputé de durée indéterminée» (donc équivalant à un CDI). Même chose pour un CDD conclu pour un an s'il devait être renouvelé plus de trois ans de suite (art. 9). Pour le personnel des EPF, la durée maximale d'un CDD est plus longue, de 5 à 9 ans au plus selon le statut de l'employé-e (art. 17b de la Loi sur les EPF).

Pas d'interdiction mais ...

La législation ne contient aucune disposition interdisant explicitement les CDD dans certaines situations. En revanche, l'ordonnance d'exécution applicable au domaine des EPF précise la volonté du législateur. Selon son article 19, les rapports de travail sont «en principe de durée indéterminée». Quant aux CDD, ils «ne doivent pas être conclus dans le but de contourner la disposition sur la protection contre le licenciement selon l'art. 14 LPers».

Au niveau de la Confédération, la réponse est claire. «Les CDD ne sont conclus auprès de l'Administration fédérale que si un CDI ne peut pas être conclu», assure Andrea Clementi, porte-parole de l'Office fédéral du personnel. C'est-à-dire? «Par exemple lorsque les tâches sont limitées dans le temps ou qu'il s'agit de contrats liés à la réalisation de projets.»

Taux global de CDD: 65%

C'est dans le Domaine des EPF que des problèmes ont été constatés. Hormis les 27 000 étudiant-e-s des deux poly, l'effectif du personnel du Domaine des EPF se monte à près de 20 000 personnes (données 2012).

Chiffre intéressant, mais encore global: 12 300 collaboratrices et colla-

borateurs, soit 65%, sont engagé-e-s en CDD. Une proportion qui était de 60% en 2006 mais qui est constante depuis 2009.

En ventilant cette proportion selon les statuts, on constate que les CDD concernent avant tout le personnel scientifique (96%). Les raisons sont à la fois connues et admises. Il s'agit avant tout de doctorant-e-s et de chercheuses et chercheurs qui souhaitent eux-mêmes de tels engagements, pour rester mobiles dans leur parcours professionnel. On facilite le passage d'un institut à l'autre ou entre le public et le privé. S'y ajoute le fait que les bénéficiaires de CDD sont en général engagés dans des programmes limités dans le temps (en moyenne deux à trois ans), avec des financements également limités. Un tiers du financement des projets vient de l'extérieur (du privé ou d'institutions comme le Fonds national). Une partie du professorat est également concernée (19% de CDD), répondant notamment à la pratique des échanges entre instituts pour des périodes limitées.

Secteurs exposés: l'administratif et le technique

Restent les deux dernières catégories: le personnel administratif et technique. La part de CDD y tourne globalement autour de 20%, mais la pratique touche avant tout les deux EPF (jusqu'à 30% l'ETHZ). C'est dans ces deux secteurs qu'on trouve des emplois qui, même lorsqu'ils sont liés à des projets limités dans le temps, pourraient être pérennisés: les projets qui se succèdent impliquent souvent les mêmes compétences professionnelles (préparation et maintenance d'appareils, secrétariat, conciergerie, etc.).

Est-on suffisamment strict dans l'application de la loi et des ordonnances concernant les contrats d'engagement? Au nom du Conseil des EPF (dans la mesure où il chapeaute les six instituts), le service du personnel souligne que, pour le personnel administratif et technique, la règle est d'engager en CDI. «Mais le CDD est d'usage pour certains projets dont le financement n'est pas assuré sur la durée, qu'il s'agisse du secteur scientifique, administratif ou technique», ajoute Martin Sommer, responsable RH.

Propos rassurants

André Blanchard, président de la commission du personnel de l'ETHZ, explique toutefois que, «pendant plusieurs années», il a dû faire part à la direction des plaintes de «collaboratrices et collaborateurs des secteurs administratif et technique, engagés en CDD alors qu'ils n'auraient dû l'être».

Mais il précise qu'aujourd'hui que «les discussions sur le sujet ont pratiquement disparu car les postes de travail liés à l'infrastructure sont le plus souvent mis au concours en tant que contrat à durée indéterminée. Le climat de travail est bon à l'ETHZ, les collaboratrices et collaborateurs de ces deux secteurs sont écoutés et reconnus, ce qui n'a pas toujours été le cas.» D'où vient le changement? Selon lui, c'est grâce à l'intervention de l'APC et des autres partenaires sociaux l'an dernier pour clarifier les choses, amenant le président du Conseil des EPF, Fritz Schiesser, à écrire aux différents instituts (*voir l'extrait en page 22*). Et la direction de l'ETHZ a demandé aux chefs de départements de corriger le tir.

Même sentiment à l'EMPA à St-Gall: «L'intervention de Fritz Schiesser a eu, sans aucun doute, une incidence», estime Urs Bünter, membre du comité directeur de l'APC. «Dans la foulée, les contrats concernant des tâches pérennes ont été revus et, dans les secteurs administratif et technique de l'EMPA Saint-Gall, je crois qu'il n'y a plus de CDD», dit-il.

Deux sons de cloche à Lausanne

Et à l'EPFL? Les échos sont moins univoques. Pour Jérôme Grosse, porte-parole de l'institution, les critères sont «relativement clairs»: les CDD sont là notamment pour les projets issus de financements de tiers d'une durée limitée. «Le contribuable admettrait difficilement qu'on pérennise des postes qui ne seraient plus financés dans trois ou quatre ans», explique-t-il. Mais, ajoute Jérôme Grosse, «l'EPFL a à cœur de replacer à l'interne, autant que possible, les



© Fotolia

employé-e-s en CDD à la fin de certains projets».

Propos plus dubitatifs chez Jacqueline Morard, présidente de la section EPFL de l'APC et collaboratrice administrative à l'EPFL: «Je n'ai pas l'impression que l'intervention de Fritz Schiesser ait vraiment changé quelque chose. Il arrive encore régulièrement que des collaboratrices et collaborateurs des domaines administratif et technique voient leur CDI modifié en CDD, par exemple lors de la fermeture d'un laboratoire ou d'un transfert de personnel dans un autre département.» Selon elle, les CDD créent de l'instabilité dans la vie privée des employé-e-s, surtout s'ils ont une famille. «Il est plus difficile de trouver un appartement, le bailleur préférant un-e locataire avec une situation professionnelle plus sûre à long terme. Les banques, aussi, hésitent à octroyer des crédits à des employé-e-s en CDD. Un collaborateur

m'a même avoué que cette situation l'empêchait de s'endormir le soir», témoigne Jacqueline Morard.

Surveillance maintenue

Si les échos des deux EPF semblent indiquer une pratique plus rigoureuse à Zurich qu'à Lausanne, les statistiques ne le démontrent pas. Ainsi, à l'EPFL, la part de CDD était, fin 2012, de 18,8% pour le personnel administratif et de 26,8% pour le personnel technique. A l'ETHZ, ces deux valeurs sont de 27% et 30%. A noter que, dans les deux instituts, ces pourcentages ont doublé depuis 2002.

Dans cette situation, Fritz Schiesser ne lâche pas le morceau. En tant que président du Conseil des EPF, il a demandé que les associations de personnel lui signalent les cas litigieux et autres manquements aux réglementations pertinentes en matière de contrats. Il tient, par la même occasion, à rassurer le Conseil fédéral qui,

en début, déclarait n'avoir «aucun indice laissant penser que le Conseil des EPF négligeait sa tâche légale consistant à veiller au respect des dispositions légales en matière de personnel dans le domaine EPF» (réponse à l'intervention parlementaire de Maria Bernasconi, conseillère nationale et secrétaire générale de l'APC).

Pour rappel, le Domaine des EPF comprend les deux Ecoles polytechniques fédérales de Zurich (ETHZ) et de Lausanne (EPFL), les quatre établissements de recherche que sont l'Institut Paul Scherrer, l'Institut fédéral de recherches sur la forêt, la neige et le paysage (WSL), le Laboratoire fédéral d'essai des matériaux et de recherche (EMPA) et l'Institut fédéral pour l'aménagement, l'épuration et la protection des eaux (Eawag).

Votre contrat est de durée déterminée. Comment le vivez-vous au quotidien?

Interview: Luc Python

Nous sommes allés à la rencontre de collaboratrices et collaborateurs du Domaine des EPF travaillant ou ayant travaillé par le passé avec un contrat de durée déterminée (CDD). Nous leur avons demandé quelles sont les conséquences sociales positives et négatives qu'entraînent de telles conditions de travail. Leurs témoignages.

Anne*, collaboratrice administrative

Vous travaillez avec un contrat à durée déterminée. Souffrez-vous de cette situation?

Oui, je me sens en état d'insécurité permanente. Je travaille simultanément avec plusieurs contrats à durée déterminée et j'ai en permanence le souci de ce qui va se passer l'an prochain ou dans deux ans. Est-ce que les contrats seront renouvelés? Si non, que vais-je devenir? J'assure la logistique et cela m'est particulièrement pénible car j'effectue des tâches pérennes qui n'ont pas une relation directe avec des projets en particulier.

Avez-vous un exemple concret?

Dans le cadre d'une affaire privée, j'ai dû présenter à une administration ma situation professionnelle. Le fait d'être employée avec plusieurs contrats à durée déterminée a été un objet de discussion important et particulièrement bloquant. Dans ma situation, on a de la peine à se projeter un avenir.

Urs*, collaborateur scientifique

Vous êtes un scientifique et, comme environ 90% de vos collègues du domaine des EPF, vous avez été engagé avec un contrat à durée déterminée. Comment vivez-vous la situation?

Pour moi, collaborateur scientifique et chercheur, c'est une situation normale qui existe dans une grande partie des pays européens. Je suis très satisfait de ma situation et de mon travail dans cet institut; toutefois, je n'y vois pas mon futur puisque les contrats sont à durée déterminée.

Le personnel technique est parfois aussi employé avec un CDD. Qu'en pensez-vous?

Je n'en vois pas le sens et cela engendre souvent du gaspillage. Je m'explique. J'ai vécu plusieurs fois la situation où un institut achetait une machine et des instruments de mesure à des prix très élevés. Un collaborateur était ensuite formé comme «expert technique» sur ces appareils et, après deux ans, son contrat prenait fin et plus personne ne savait comment la machine fonctionnait! Ce

même scénario s'est répété dans plusieurs instituts différents.

Patrick*, employé dans le domaine technique

Vous travaillez actuellement avec un contrat à durée indéterminée, mais avez eu durant plusieurs années un CDD, comment avez-vous vécu cette situation?

Je vivais dans un stress permanent. Je n'avais que des contrats en CDD et me demandais toujours si mon contrat allait être renouvelé à la fin de l'année. Je faisais preuve d'une disponibilité permanente et acceptais plus de tâches que ce qui était prévu dans mon cahier des charges pour m'assurer que mes supérieur-e-s acceptent de renouveler mon ou mes contrat-s à la fin de l'année.

Pouvez-vous nous décrire une situation concrète de situation de stress?

Il m'était difficile de planifier mes vacances ou même de suivre des cours de formation sur plusieurs jours, car, ayant plusieurs contrats de travail, je devais toujours être présent pour un supérieur ou un autre. Je ne pouvais pas planifier mon futur, et cela m'était particulièrement difficile.

* Noms connus de la rédaction

Si vous effectuez des tâches administratives ou techniques relatives à l'infrastructure dans le Domaine des EPF, demandez à votre responsable des ressources humaines si votre poste de travail est financé par des fonds de tiers. Si tel n'est pas le cas, vous pouvez exiger le changement de votre contrat à durée déterminée en durée indéterminée.

Vous êtes membre de l'APC? Consultez Luc Python, secrétaire d'association; il vous soutiendra dans vos démarches.