

# Ordonnance du Conseil des EPF sur le personnel du domaine des écoles polytechniques fédérales

(Ordonnance sur le personnel du domaine des EPF, OPers-EPF)<sup>1</sup>

du 15 mars 2001 (Etat le 1<sup>er</sup> janvier 2014)

adoptée par le Conseil fédéral le 25 avril 2001

---

*Le Conseil des EPF,*

vu l'art. 37, al. 3, de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers)<sup>2</sup>,

vu l'art. 2, al. 2, de l'ordonnance-cadre du 20 décembre 2000 relative à la loi sur le personnel de la Confédération (ordonnance-cadre LPers)<sup>3</sup>,

*arrête:*

## Chapitre 1 Dispositions générales

**Art. 1**           Objet et champ d'application  
(art. 2 LPers)

<sup>1</sup> La présente ordonnance règle les rapports de travail des collaborateurs du domaine des EPF.

<sup>2</sup> Ne sont pas soumis à cette ordonnance:

a.<sup>4</sup> les rapports de travail régis par l'art. 17, al. 1, de la loi du 4 octobre 1991 sur les EPF<sup>5</sup>;

a<sup>bis</sup>.<sup>6</sup> les rapports de travail des professeurs ordinaires, associés, ou assistants des deux EPF, sauf si l'ordonnance du 18 septembre 2003 sur le corps professoral des EPF<sup>7</sup> renvoie expressément à la présente ordonnance.

RO 2001 1789

<sup>1</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le CF le 23 juin 2004, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2004 (RO 2004 3301).

<sup>2</sup> RS 172.220.1

<sup>3</sup> RS 172.220.11

<sup>4</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le CF le 23 juin 2004, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2004 (RO 2004 3301).

<sup>5</sup> RS 414.110

<sup>6</sup> Introduite par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le CF le 23 juin 2004, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2004 (RO 2004 3301).

<sup>7</sup> RS 172.220.113.40

- b. les apprentis, qui relèvent de la loi fédérale du 19 avril 1978 sur la formation professionnelle<sup>8</sup>.

## Art. 2 Compétences

(art. 3 LPers)

<sup>1</sup> Le Conseil des EPF est responsable de la naissance, de la modification et de la résiliation des rapports de travail ainsi que de toutes les décisions qui en découlent concernant:

- a.<sup>9</sup> les membres des directions des EPF ou des établissements de recherche, à l'exception des présidents des EPF et des directeurs des établissements de recherche (autres membres des directions des EPF ou des établissements de recherche);
- b. les collaborateurs du Conseil des EPF;
- c.<sup>10</sup> les collaborateurs du secrétariat de la Commission de recours interne des EPF; les décisions sont prises d'entente avec le président de la commission.

<sup>2</sup> Il peut déléguer ses compétences citées à son président ou à son secrétaire général dans les cas visés à l'al. 1, let. b et c.<sup>11</sup>

<sup>3</sup> Les directions des EPF et les directeurs des établissements de recherche sont responsables de la naissance, de la modification et de la résiliation des rapports de travail de leurs collaborateurs, ainsi que de toutes les décisions qui en découlent.<sup>12</sup>

<sup>4</sup> Le Conseil des EPF est responsable de l'application de la présente ordonnance à ses propres collaborateurs.

<sup>5</sup> ...<sup>13</sup>

## Art. 3 Modalités d'application

<sup>1</sup> Les deux EPF et les instituts de recherche fixent les modalités d'application pour leur personnel, pour autant qu'aucun autre service ne soit chargé de le faire.

<sup>2</sup> Ils communiquent ces modalités à leur personnel sous une forme appropriée.

<sup>8</sup> [RO 1979 1687, 1985 660 ch. I 21, 1987 600 art. 17 ch. 3, 1991 857 annexe ch. 4, 1992 288 annexe ch. 17 2521 art. 55 ch. 1, 1996 2588 art. 25 al. 2 et annexe ch. 1, 1998 1822 art. 2, 1999 2374 ch. I 2, 2003 187 annexe ch. II 2. RO 2003 4557 annexe ch. I 1]. Actuellement: LF du 13 déc. 2002 (RS 412.10).

<sup>9</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1777).

<sup>10</sup> Introduite par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le CF le 23 juin 2004, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2004 (RO 2004 3301).

<sup>11</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le CF le 23 juin 2004, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2004 (RO 2004 3301).

<sup>12</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le CF le 23 juin 2004, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2004 (RO 2004 3301).

<sup>13</sup> Abrogé par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le CF le 23 juin 2004, avec effet au 1<sup>er</sup> juil. 2004 (RO 2004 3301).

## **Chapitre 2 Politique du personnel**

### **Section 1 Principes fondamentaux**

#### **Art. 4**

<sup>1</sup> Le Conseil des EPF, les deux EPF et les instituts de recherche veillent à:

- a. mettre en place une politique du personnel progressiste et socialement responsable;
- b. offrir des conditions de travail attrayantes et compétitives aux niveaux national et international;
- c. employer leurs collaborateurs de façon adéquate, économique et socialement responsable;
- d. recruter et fidéliser les collaborateurs appropriés.

<sup>2</sup> La politique du personnel tient compte des objectifs en matière d'enseignement, de recherche et de prestations de services définis dans la législation sur les EPF. Elle se fonde sur la politique du personnel du CF et sur la convention commune des partenaires sociaux.

<sup>3</sup> Les deux EPF et les instituts de recherche sont responsables de la mise en œuvre de la politique du personnel. Ils prennent les mesures en matière de personnel et d'organisation nécessaires dans leur domaine.

### **Section 2 Développement des ressources humaines**

#### **Art. 5** Compétences

(art. 4, al. 2, let. b, LPers)

<sup>1</sup> Les deux EPF et les instituts de recherche encouragent le développement des compétences de tous les collaborateurs. Ils améliorent ainsi la qualité de leurs prestations, les compétences techniques de leurs collaborateurs et les chances de ces derniers sur le marché du travail.

<sup>2</sup> Les collaborateurs sont tenus de se perfectionner en fonction de leurs aptitudes et des exigences du marché du travail et de s'adapter aux changements.

<sup>3</sup> Les deux EPF et les instituts de recherche participent de manière équitable aux frais de perfectionnement. Les droits et devoirs réciproques peuvent être consignés dans des conventions sur la formation.

#### **Art. 6** Promotion du corps universitaire intermédiaire

(art. 4, al. 2, let. b, LPers)

Les deux EPF et les instituts de recherche établissent des plans de carrière pour les assistants, les premiers assistants et les collaborateurs scientifiques.

**Art. 7** Entretien d'évaluation et de développement<sup>14</sup>

(art. 4, al. 3, LPers)

<sup>1</sup> Les supérieurs hiérarchiques ont, au moins une fois par an, un entretien avec leurs collaborateurs. Cet entretien permet de faire le bilan, d'encourager les collaborateurs et d'évaluer leurs prestations, mais il permet également aux collaborateurs de se prononcer sur la façon dont leur supérieur dirige son unité.

<sup>2</sup> Font notamment l'objet d'un bilan et de mesures d'encouragement:

- a. la définition d'objectifs et le contrôle de ces derniers;
- b. les conditions de travail;
- c. les possibilités et les mesures de valorisation des compétences;
- d.<sup>15</sup> l'introduction de mesures appropriées en ce qui concerne la fonction ou le contrat de travail.

<sup>3</sup> Les prestations des collaborateurs sont évaluées en fonction de critères définis à l'avance.

<sup>4</sup> Les collaborateurs évaluent la façon dont leur supérieur dirige son unité. Les avis exprimés aideront les supérieurs à améliorer l'unité d'organisation.

<sup>5</sup> Si les rapports de travail de durée limitée se prolongent au-delà de cinq ans conformément à l'art. 17b de la loi du 4 octobre 1991 sur les EPF<sup>16</sup>, un plan de carrière écrit doit être établi au plus tard après quatre ans. Ce dernier sera revu après trois ans au plus tard.<sup>17</sup>

**Art. 8** Développement des capacités de gestion

(art. 4, al. 2, let. c, LPers)

Les deux EPF et les instituts de recherche établissent des programmes concernant le développement des capacités de gestion. Ces derniers visent à permettre aux collaborateurs appropriés d'accéder aux fonctions d'encadrement et à renforcer les capacités de gestion à tous les niveaux, notamment en matière d'enseignement, de recherche et de prestations de services.

**Art. 9** Protection de la personnalité

(art. 4, al. 2, let. g, LPers)

<sup>1</sup> Les deux EPF et les instituts de recherche s'emploient à faire régner un climat de respect et de confiance excluant toute discrimination.

<sup>14</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1777).

<sup>15</sup> Introduite par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le CF le 23 sept. 2005, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2006 (RO **2005** 4795).

<sup>16</sup> RS **414.110**

<sup>17</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1777).

<sup>2</sup> Ils empêchent, par des mesures appropriées, toute atteinte inadmissible à la personnalité des collaborateurs, quelle que soit la personne qui en est à l'origine, notamment:

- a. la saisie systématique de données relatives aux prestations individuelles, à l'insu des personnes concernées;
- b. la perpétration ou la tolérance d'actes ou d'activités portant atteinte à la dignité personnelle ou professionnelle des collaborateurs.

<sup>3</sup> Les deux EPF et les instituts de recherche désignent un organe chargé de conseiller les collaborateurs qui se sentent défavorisés ou discriminés et de leur offrir un soutien. Cet organe n'est soumis à aucune directive dans l'accomplissement de sa mission.

#### **Art. 10**           Egalité de traitement entre femmes et hommes

(art. 4, al. 2, let. d, LPers)

<sup>1</sup> Les deux EPF et les instituts de recherche prennent des mesures ciblées pour garantir l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre femmes et hommes.

<sup>2</sup> Ils protègent la dignité de la femme et de l'homme sur leur lieu de travail et prennent des mesures pour faire respecter l'interdiction de la discrimination.

#### **Art. 11**           Autres mesures

(art. 4, al. 2, let. e, f, h à k, 32, let. d, LPers)

Les deux EPF et les instituts de recherche prennent, dans leur domaine, des mesures appropriées pour:

- a. promouvoir le plurilinguisme et assurer une représentation équitable des différentes communautés linguistiques et leur compréhension mutuelle;
- b. assurer l'égalité des chances des personnes handicapées, notamment en matière d'emploi et d'intégration;
- c. encourager leurs collaborateurs à adopter, sur leur lieu de travail, un comportement écophile, de nature à protéger leur santé et à assurer la sécurité au travail;
- d. créer des places d'apprentissage et de formation;
- e. créer des conditions de travail permettant aux collaborateurs d'exercer leurs responsabilités familiales et d'assumer leurs engagements sociaux;
- f. garantir que leurs collaborateurs bénéficieront à temps d'une information étendue.

### Section 3 Coordination et reporting

#### Art. 12 (art. 5 LPers)

<sup>1</sup> Le Conseil des EPF coordonne, dans le cadre des principes fondamentaux énumérés à l'art. 4, la politique du personnel définie par les EPF et les instituts de recherche.

<sup>2</sup> Les deux EPF et les instituts de recherche vérifient périodiquement que les objectifs visés par la LPers et la présente ordonnance sont atteints. Ils adressent un rapport à ce sujet au Conseil des EPF.

<sup>3</sup> Ce rapport portera notamment sur:

- a. la composition du personnel;
- b. les frais de personnel;
- c. la satisfaction au travail;
- d. la tenue de l'entretien d'évaluation;
- e.<sup>18</sup> la mise en oeuvre du système salarial.

<sup>4</sup> Le Conseil des EPF évalue les rapports et fait part de ses conclusions au Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche<sup>19</sup>.

### Section 4 Participation et partenariat social

#### Art. 13 (art. 33 LPers)

<sup>1</sup> Le Conseil des EPF, les deux EPF et les instituts de recherche prennent toutes les mesures nécessaires au bon fonctionnement du partenariat social.

<sup>2</sup> Ils signent périodiquement, avec les partenaires sociaux, une convention commune sur la collaboration et les objectifs en matière de politique du personnel.

<sup>3</sup> Se fondant sur cette convention commune, les partenaires sociaux peuvent exiger une révision de la présente ordonnance.

<sup>4</sup> Des commissions du personnel peuvent être créées dans les deux EPF et dans les instituts de recherche si une majorité des collaborateurs le souhaitent.

<sup>18</sup> Introduite par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le CF le 23 sept. 2005, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2006 (RO **2005** 4795).

<sup>19</sup> La désignation de l'unité administrative a été adaptée au 1<sup>er</sup> janv. 2013 en application de l'art. 16 al. 3 de l'O du 17 nov. 2004 sur les publications officielles (RS **170.512.1**).

## Chapitre 3 Rappports de travail

### Section 1 Naissance, modification et résiliation

#### Art. 14 Mise au concours de postes

(art. 7 LPers)

<sup>1</sup> Les postes vacants font l'objet d'une mise au concours publique dans les moyens de communication de masse appropriés.

<sup>2</sup> Lorsqu'une mise au concours interne garantit une situation suffisamment concurrentielle ou que l'égalité d'accès à un poste n'est pas menacée, on peut renoncer, à titre exceptionnel, à une mise au concours publique. Les deux EPF et les instituts de recherche règlent, dans leur domaine, les modalités et la répartition des compétences.

#### Art. 15 Conditions d'engagement

L'engagement est soumis aux exigences conformes au domaine d'activité.

#### Art. 16 Contrat de travail

(art. 8 LPers)

<sup>1</sup> Les rapports de travail naissent avec la signature d'un contrat de travail par le service compétent et la personne à engager.

<sup>2</sup> Le contrat de travail règle au moins les points suivants:

- a. le début et la durée des rapports de travail;
- b. le domaine d'activité;
- c. la période d'essai;
- d. le degré d'occupation;
- e. la rémunération et le mode de rémunération;
- f. la prévoyance professionnelle;
- g. les délais de préavis.

<sup>3</sup> En plus de leur contrat de travail, les collaborateurs reçoivent une description de fonction.

#### Art. 17 Modification du contrat de travail

(art. 13 LPers)

<sup>1</sup> Toute modification du contrat de travail nécessite la forme écrite.

<sup>2</sup> En cas de modification du contrat de travail, des solutions concertées doivent être recherchées en priorité. Si le collaborateur s'oppose à la modification, celle-ci ne

peut être imposée que par voie de résiliation, conformément à l'art. 20a OPers-EPF.<sup>20</sup>

**Art. 18** Période d'essai

(art. 8, al. 2, LPers)

<sup>1</sup> La période d'essai est en règle générale de trois mois. Elle peut être fixée à six mois au plus pour le personnel scientifique et pour le personnel exerçant des fonctions spéciales dans le domaine du support.<sup>21</sup>

<sup>2</sup> En cas de changement de poste à l'intérieur même du domaine des EPF ou de rapports de travail de durée déterminée, la période d'essai peut être réduite voire supprimée.

**Art. 19** Rapports de travail de durée déterminée

(art. 9 LPers)

<sup>1</sup> Les rapports de travail sont en principe de durée indéterminée.

<sup>2</sup> ...<sup>22</sup>

<sup>3</sup> 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.<sup>23</sup>

**Art. 20<sup>24</sup>**

**Art. 20a<sup>25</sup>** Délai de résiliation

<sup>1</sup> Pendant la période d'essai, le contrat peut être résilié:

- a. dans un délai de sept jours pendant les deux premiers mois d'essai;
- b. dans un délai d'un mois, pour la fin du mois qui suit celui au cours duquel le congé a été notifié, à partir du troisième mois d'essai.

<sup>2</sup> Après la période d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin du mois; le délai de congé est de:

- a. un mois durant la première année de service;
- b. trois mois à partir de la deuxième année de service.

<sup>20</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1777).

<sup>21</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1777).

<sup>22</sup> Abrogé par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, avec effet au 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1777).

<sup>23</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1777).

<sup>24</sup> Abrogé par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, avec effet au 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1777).

<sup>25</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1777).

<sup>3</sup> Dans des cas particuliers, un délai de résiliation plus long peut être convenu. Ce dernier peut être de six mois au plus.

<sup>4</sup> Dans des cas particuliers, l'employeur peut accorder à l'employé un délai de résiliation plus court si aucun intérêt majeur ne s'y oppose.

## Section 2 Restructurations

### Art. 21 Mesures en cas de restructuration

(art. 10, 19, 31 et 33, LPers)<sup>26</sup>

<sup>1</sup> Les deux EPF et les instituts de recherche évitent autant que possible les licenciements lorsqu'ils effectuent des restructurations. Les collaborateurs sont tenus de contribuer à leur mise en oeuvre, notamment en participant activement aux mesures et en prenant des initiatives personnelles.

<sup>2</sup> Ont priorité sur le licenciement:

a.<sup>27</sup> ...

b. l'affectation du collaborateur à un autre travail du domaine des EPF pouvant être raisonnablement exigé de lui;

c.<sup>28</sup> le soutien à la réorientation professionnelle ou à la recherche d'un travail à l'extérieur du domaine des EPF, pouvant être raisonnablement exigé du collaborateur;

d.<sup>29</sup> le soutien au perfectionnement professionnel;

e. la mise à la retraite anticipée.

<sup>3</sup> Les deux EPF et les instituts de recherche veillent à ce que leurs collaborateurs et les partenaires sociaux bénéficient à temps d'une information étendue et transparente.

<sup>4</sup> Le Conseil des EPF est compétent pour l'élaboration et la signature du plan social avec les associations du personnel.

### Art. 22 Prestations en cas de retraite anticipée

(art. 31, al. 5, LPers)

<sup>1</sup> Dans le cadre de restructurations, les collaborateurs peuvent prendre une retraite anticipée au plus tôt à l'âge de 58 ans, pour autant qu'ils n'aient pas refusé un autre travail pouvant être raisonnablement exigé d'eux.<sup>30</sup>

<sup>26</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1777).

<sup>27</sup> Abrogée par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, avec effet au 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1777).

<sup>28</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1777).

<sup>29</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1777).

<sup>2</sup> Le départ à la retraite anticipée est soumis à l'une des conditions suivantes:

- a. que le poste soit supprimé;
- b. que le secteur d'activités des collaboratrices et des collaborateurs soit modifié d'une façon inacceptable;
- c. que le poste soit supprimé dans le cadre d'une action de solidarité en faveur des jeunes collaborateurs.

<sup>3</sup> Les collaborateurs ayant pris une retraite anticipée perçoivent une rente de PUBLICA et une rente transitoire non remboursable, conformément à l'art. 64 du règlement de prévoyance de la Caisse de prévoyance du domaine des EPF du 9 novembre 2007 pour le personnel du domaine des EPF (RP-EPF 1)<sup>31</sup>. Cette rente de vieillesse est calculée selon l'art. 57 RP-EPF 1 au même titre qu'une rente d'invalidité.<sup>32</sup>

<sup>4</sup> Les deux EPF et les instituts de recherche paient à la Caisse fédérale de pensions le capital de couverture manquant du fait de la mise à la retraite anticipée.

**Art. 23** Prestations supplémentaires de l'employeur  
(art. 31, al. 3 et 5, LPers)

Afin d'éviter les cas de rigueur, les deux EPF et les instituts de recherche peuvent fournir d'autres prestations.

## Chapitre 4 Prestations

### Section 1 Salaire et allocations

**Art. 24**<sup>33</sup>

**Art. 25**<sup>34</sup> Classement dans une catégorie fonctionnelle  
(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> A l'occasion de l'examen justificatif du contrat de travail ou lors du changement de fonction d'une personne, l'autorité compétente selon l'art. 2, al. 1 à 3, classe le poste de l'intéressé à un échelon fonctionnel dans la grille des fonctions de l'annexe 1. Elle tient compte pour ce faire du profil du poste.

<sup>2</sup> Les collaborateurs contestant ce classement peuvent saisir du cas la commission paritaire de réexamen de l'évaluation des fonctions du domaine des EPF.

<sup>30</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).

<sup>31</sup> Ce règlement n'est pas publié au RO (voir FF **2008** 5458).

<sup>32</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 2 oct. 2007, approuvée par le CF le 14 mai 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2008 (RO **2008** 2293).

<sup>33</sup> Abrogé par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le CF le 23 sept. 2005, avec effet au 1<sup>er</sup> janv. 2006 (RO **2005** 4795).

<sup>34</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le CF le 23 sept. 2005, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2006 (RO **2005** 4795).

**Art. 26<sup>35</sup>** Salaire initial

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> L'autorité compétente selon l'art. 2, al. 1 à 3, fixe le salaire initial dans l'échelle de l'annexe 2, entre le minimum et le maximum de l'échelon fonctionnel correspondant.

<sup>2</sup> Le montant du salaire initial tient dûment compte de l'expérience utile et des conditions régnant sur le marché de l'emploi.

<sup>3</sup> Le Conseil des EPF peut, sur proposition de l'EPF ou de l'établissement de recherche concerné:

- a. ne pas assujettir certaines catégories de personnel visées à l'art. 19, al. 2, aux dispositions des al. 1 et 2 lorsque l'emploi vise pour une part notable la formation des intéressés; le salaire initial est alors fixé conformément aux dispositions de l'art. 35, al. 1;
- b. attirer ou retenir des collaborateurs particulièrement compétents en dépassant de 10 % au plus le montant maximum de leur échelon fonctionnel.

**Art. 27<sup>36</sup>** Progression du salaire

(art. 4, al. 3, et 15 LPers)

<sup>1</sup> La progression du salaire repose, dans les limites des ressources disponibles, sur l'évaluation annuelle des prestations de la personne concernée et de son expérience.

<sup>2</sup> Les prestations des collaborateurs sont appréciées comme suit:

- a. la personne dépasse notablement les exigences;
- b. la personne dépasse les exigences;
- c. la personne remplit les exigences;
- d. la personne remplit la plupart des exigences;
- e. la personne remplit une partie des exigences;
- f. la personne ne remplit pas les exigences.<sup>37</sup>

<sup>3</sup> Lorsque le salaire d'une personne est inférieur à celui qui correspondrait à ses prestations, il est relevé si les ressources disponibles le permettent. S'il dépasse celui qui correspondrait à ses prestations, il reste inchangé.

<sup>4</sup> Si un collaborateur ne remplit pas les exigences, son supérieur hiérarchique prend les mesures appropriées en ce qui concerne la fonction ou le contrat de travail de la personne concernée.<sup>38</sup>

<sup>35</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le CF le 23 sept. 2005, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2006 (RO 2005 4795).

<sup>36</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le CF le 23 sept. 2005, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2006 (RO 2005 4795).

<sup>37</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO 2009 809).

<sup>38</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO 2009 809).

<sup>5</sup> Le Conseil des EPF peut, sur proposition de l'EPF ou de l'établissement de recherche concerné:

- a. prévoir pour certains groupes fonctionnels un système de primes fondé sur l'appréciation des prestations, sans possibilité de dépasser le salaire maximum de l'échelon fonctionnel correspondant;
- b. ne pas assujettir certaines catégories de personnel visées à l'art. 19, al. 2, aux dispositions des al. 1 à 3 lorsque l'emploi vise pour une part notable la formation des intéressés; le salaire initial est alors fixé conformément aux dispositions de l'art. 35, al. 1.

<sup>6</sup> Les EPF et les établissements de recherche désignent un organe interne auquel les collaborateurs peuvent s'adresser en cas de divergence sur l'appréciation des prestations.

#### **Art. 28<sup>39</sup>**      Adaptation de l'échelle des salaires

(art. 16 LPers)

<sup>1</sup> Le Conseil des EPF examine chaque année avec ses partenaires sociaux les montants et l'échelonnement des salaires de l'annexe 2, et les ajuste au besoin dans les limites des ressources disponibles.

<sup>2</sup> Les ajustements tiennent notamment compte du marché de l'emploi et du renchérissement.

#### **Art. 29<sup>40</sup>**      Indemnité de fonction

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Une indemnité de fonction peut être versée à des collaborateurs appelés à accomplir temporairement des tâches particulièrement exigeantes qui ne justifient toutefois pas le reclassement permanent à un échelon fonctionnel supérieur.

<sup>2</sup> Le montant de l'indemnité dépend de l'échelon fonctionnel auquel correspondent ces tâches.

<sup>3</sup> Une indemnité de fonction peut être versée pour la charge exercée en qualité d'autre membre de la direction d'une EPF ou d'un établissement de recherche.<sup>41</sup>

#### **Art. 30<sup>42</sup>**      Primes spéciales

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Des primes spéciales peuvent être versées en reconnaissance de prestations exceptionnelles de personnes ou d'équipes.

<sup>39</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le CF le 23 sept. 2005, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2006 (RO **2005** 4795).

<sup>40</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le CF le 23 sept. 2005, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2006 (RO **2005** 4795).

<sup>41</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1777).

<sup>42</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le CF le 23 sept. 2005, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2006 (RO **2005** 4795).

<sup>2</sup> Les primes sont accordées en espèces ou en nature.

<sup>3</sup> Leur montant ne peut dépasser 10 % du salaire maximum de l'échelon fonctionnel mentionné à l'annexe 2.

**Art. 31**<sup>43</sup> Allocations temporaires liées au marché de l'emploi

Le Conseil des EPF peut, en présence de conditions particulières régnant sur le marché de l'emploi, décider du versement à certaines fonctions d'une allocation temporaire équivalant à 10 % au plus du montant maximum de l'échelon fonctionnel correspondant.

**Art. 32**<sup>44</sup>

**Art. 33** Bonifications  
(art. 15 LPers)

Des bonifications peuvent être versées pour:

- a. le travail du dimanche et le travail de nuit;
- b. le travail par équipes ou les services de permanence.

**Art. 34**<sup>45</sup> Emploi à temps partiel  
(art. 15 LPers)

Le salaire et les allocations des collaborateurs employés à temps partiel sont proportionnels au taux d'occupation, sous réserve des dispositions de l'art. 41a.

**Art. 35** Dispositions particulières

<sup>1</sup> Lorsqu'on ne peut classer une fonction à un échelon visé à l'art. 25, le salaire peut être forfaitaire. Le montant du salaire forfaitaire s'aligne sur les barèmes adoptés par le bailleur de fonds et est proportionnel au temps de travail effectivement consacré à l'établissement.<sup>46</sup>

<sup>2</sup> Pour les mandats irréguliers, des salaires horaires ou journaliers peuvent être fixés.

<sup>43</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le CF le 23 sept. 2005, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2006 (RO **2005** 4795).

<sup>44</sup> Abrogé par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le CF le 23 sept. 2005, avec effet au 1<sup>er</sup> janv. 2006 (RO **2005** 4795).

<sup>45</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).

<sup>46</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le CF le 23 sept. 2005, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2006 (RO **2005** 4795).

## Section 2 Prestations sociales

### Art. 36 Droit au maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident<sup>47</sup> (art. 29 LPers)

<sup>1</sup> Les collaborateurs ont droit au maintien de leur salaire intégral en cas d'incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident. Les prestations des assurances sont versées à l'employeur et non aux collaborateurs concernés, qui reçoivent leur salaire habituel. <sup>48</sup>

<sup>1bis</sup> Une autre maladie ou un nouvel accident ouvre un nouveau droit. <sup>49</sup>

<sup>2</sup> Le droit au salaire peut être réduit si le collaborateur a provoqué la maladie ou l'accident, intentionnellement ou par suite d'une négligence grave, ou qu'il s'est exposé intentionnellement à un danger ou à un risque extraordinaire.

<sup>3</sup> Les deux EPF et les instituts de recherche peuvent conclure des assurances pour leur personnel afin de couvrir leur risque financier. Ils peuvent imputer les frais à leurs collaborateurs dans la mesure où ces derniers bénéficient de l'assurance à titre privé.

<sup>4</sup> Afin d'évaluer l'aptitude au travail, un examen par le médecin-conseil peut être ordonné.

### Art. 36a<sup>50</sup> Durée de maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident (art. 29 LPers)

<sup>1</sup> En cas d'incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident et jusqu'au recouvrement de la capacité de travail, le salaire est maintenu au maximum pendant 730 jours.

<sup>2</sup> Les stagiaires et les auxiliaires employés par contrat à durée déterminée de six mois ou moins ont droit au maintien de leur salaire au maximum jusqu'à l'expiration de leur contrat de travail.

<sup>3</sup> Les rechutes sont comptées dans la durée de maintien du salaire si le collaborateur n'a pas assuré de service complet pendant une durée ininterrompue de six mois au moins après avoir recouvré sa capacité de travail. Les arrêts de travail espacés de moins de six mois sont cumulés et comptés dans la durée de maintien du salaire visée à l'al. 1.

<sup>4</sup> Une incapacité partielle de travail ne prolonge pas le droit au maintien du salaire.

<sup>47</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).

<sup>48</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).

<sup>49</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).

<sup>50</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).

**Art. 37** Droit au salaire en cas de grossesse, de maternité ou d'adoption

(art. 29, al. 1, LPers)

<sup>1</sup> En cas de maternité, les collaboratrices ont droit à un congé pleinement rétribué pendant quatre mois.

<sup>2</sup> Sur demande, la collaboratrice peut être libérée de son travail au plus tôt un mois avant la date prévue pour l'accouchement.

<sup>3</sup> D'entente avec le service compétent, la collaboratrice peut prendre la moitié de son congé sous forme d'une réduction – librement choisie – du degré d'occupation fixé contractuellement. Si le père de l'enfant travaille également dans le domaine des EPF, les parents peuvent partager cette réduction du temps de travail à leur propre convenance.

<sup>4</sup> L'accueil d'enfants jusqu'à l'âge de six ans ou d'enfants handicapés en vue de leur adoption donne droit à un congé pleinement rétribué de deux mois. L'al. 3 s'applique par analogie.

**Art. 38** Droit au salaire en cas de service militaire, de service de protection civile ou de service civil

(art. 29, al. 1, LPers)

<sup>1</sup> Les personnes astreintes au service militaire, à la protection civile et au service civil ont droit à l'intégralité de leur salaire pendant toute la durée de leur absence.

<sup>2</sup> En cas de service volontaire, le salaire peut être versé au maximum pendant 10 jours ouvrables par année.

<sup>3</sup> Les allocations pour perte de gain prévues par la loi et versées pour les prestations mentionnées aux al. 1 et 2 reviennent aux deux EPF et aux instituts de recherche.

<sup>4</sup> Les allocations sociales sont versées sans réduction.

**Art. 39** Prestations en cas d'accident professionnel

(art. 29, al. 1, LPers)

<sup>1</sup> L'invalidité consécutive à un accident professionnel ou à une maladie professionnelle assimilée à un accident professionnel donne droit à:<sup>51</sup>

- a. 100 % du salaire déterminant en cas d'incapacité de gain totale, jusqu'au décès;
- b. la part correspondant au degré d'invalidité conformément à la loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents<sup>52</sup> en cas d'incapacité de gain partiel.

<sup>2</sup> ...<sup>53</sup>

<sup>3</sup> Les prestations d'assurance sont imputées.

<sup>51</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le CF le 23 juin 2004, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2004 (RO 2004 3301).

<sup>52</sup> RS 832.20

<sup>53</sup> Abrogé par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le CF le 23 juin 2004, avec effet au 1<sup>er</sup> juil. 2004 (RO 2004 3301).

**Art. 39<sup>a54</sup>** Invalidité professionnelle

(art. 32j, al. 2, LPers)

Un collaborateur a droit à une prestation d'invalidité professionnelle conformément au RP-EPF 1<sup>55</sup>:

- a. s'il a atteint l'âge de 50 ans;
- b. si le service médical constate, à la demande de l'autorité compétente en vertu de l'art. 2, que, pour des raisons de santé, le collaborateur est incapable d'exercer ou ne peut exercer que partiellement l'activité qu'il exerçait jusqu'alors ou une autre activité pouvant raisonnablement être exigée de lui;
- c. si une décision de l'office AI compétent excluant le droit à une rente ou ne prévoyant qu'une rente partielle est entrée en force, et
- d. si les mesures de réadaptation prises selon l'art. 47a n'ont pas eu d'effet, sans qu'il y ait faute du collaborateur.

**Art. 40<sup>56</sup>** Versement du salaire aux survivants

(art. 29, al. 2, LPers)

<sup>1</sup> En cas de décès d'un collaborateur, les survivants ont droit à un sixième du salaire annuel.

<sup>2</sup> La personne avec laquelle le collaborateur défunt a formé une communauté de vie ininterrompue pendant les cinq dernières années de sa vie est assimilée aux survivants.

<sup>3</sup> La même règle s'applique au versement de l'allocation pour assistance aux proches parents visée à l'art. 41b.

**Art. 41<sup>57</sup>** Droit à l'allocation familiale

(art. 31, al. 1 à 3, LPers)

<sup>1</sup> L'allocation familiale est versée jusqu'à la fin du mois au cours duquel l'enfant atteint l'âge de seize ans.

<sup>2</sup> Pour les enfants suivant une formation, elle est versée au maximum jusqu'à la fin du mois au cours duquel l'enfant atteint l'âge de 25 ans.

<sup>3</sup> Pour les enfants présentant une incapacité de gain (art. 7 de la LF du 6 oct. 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales<sup>58</sup>), elle est versée au maximum jusqu'à la fin du mois au cours duquel l'enfant atteint l'âge de 20 ans.

<sup>4</sup> L'allocation familiale est adaptée au renchérissement.

<sup>54</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 2 oct. 2007, approuvée par le CF le 14 mai 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2008 (RO **2008** 2293).

<sup>55</sup> Ce règlement n'est pas publié au RO (voir FF **2008** 5458).

<sup>56</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).

<sup>57</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).

<sup>58</sup> RS **830.1**

**Art. 41a<sup>59</sup>** Allocations complétant l'allocation familiale

(art. 31, al. 1 à 3, LPers)

<sup>1</sup> L'autorité compétente en vertu de l'art. 2 verse aux collaborateurs des allocations complétant l'allocation familiale si celle-ci est inférieure aux montants annuels suivants:

- a. 4431 francs pour le premier enfant donnant droit aux allocations;
- b. 2861 francs pour tout enfant supplémentaire donnant droit aux allocations;
- c. 3234 francs pour tout enfant supplémentaire donnant droit aux allocations qui a atteint l'âge de 16 ans et qui suit une formation ou présente une incapacité de gain.<sup>60</sup>

<sup>2</sup> Le montant des allocations complétant l'allocation familiale correspond à la différence entre le montant déterminant indiqué à l'al. 1 et le montant minimum fixé dans la loi du 24 mars 2006 sur les allocations familiales (LAFam)<sup>61</sup>. Sont prises en considération en tant qu'allocations familiales:

- a. les allocations familiales perçues pour le même enfant par d'autres personnes en application de la LAFam;
- b. les allocations familiales, allocations pour enfants, allocations de formation professionnelle ou allocations pour charge d'assistance perçues pour le même enfant par le collaborateur ou par d'autres personnes auprès d'un autre employeur ou d'un autre service compétent.

<sup>3</sup> Les collaborateurs dont le taux d'activité est inférieur à 50 % ou qui ne perçoivent pas le salaire minimum donnant droit à des allocations pour enfants (art. 13, al. 3, LAFam) ne reçoivent pas d'allocations complétant l'allocation familiale.

<sup>4</sup> Les allocations complétant l'allocation familiale sont adaptées au renchérissement.

**Art. 41b<sup>62</sup>** Allocation pour assistance aux proches parents

(art. 31, al. 1 à 3, LPers)

<sup>1</sup> L'autorité compétente en vertu de l'art. 2 peut verser la moitié du montant de l'allocation visée à l'art. 41a, al. 1, let. a, aux collaborateurs dont le conjoint ou le partenaire enregistré est empêché durablement d'exercer une activité lucrative pour cause de maladie grave.

<sup>2</sup> L'allocation pour assistance aux proches parents est adaptée au renchérissement.

<sup>59</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).

<sup>60</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 26 sept. 2013, approuvée par le CF le 29 janv. 2014, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2014 (RO **2014** 409).

<sup>61</sup> RS **836.2**

<sup>62</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).

**Art. 42<sup>63</sup>** Prévoyance professionnelle  
(art. 32g, al. 5, LPers)

<sup>1</sup> Conformément aux dispositions de la LPers et de la loi du 20 décembre 2006 relative à PUBLICA<sup>64</sup> en matière de prévoyance professionnelle, les collaborateurs du domaine des EPF sont assurés auprès de PUBLICA.

<sup>2</sup> Le salaire et les éléments de salaire visés aux art. 26, 27, 29, 31 et 35 constituent le salaire déterminant et sont assurés auprès de PUBLICA dans le cadre des dispositions réglementaires.

<sup>3</sup> L'autorité compétente en vertu de l'art. 2 peut participer au rachat réglementaire si, lors d'un nouvel engagement, la prévoyance semble inadéquate au regard de l'importance de la fonction et des qualifications de la personne à engager.

<sup>4</sup> Pour le reste, les dispositions du RP-EPF <sup>165</sup> sont applicables.

**Art. 42a<sup>66</sup>** Rente transitoire  
(art. 32k, al. 2, LPers)

<sup>1</sup> Si une personne perçoit une rente transitoire complète ou une demi-rente transitoire conformément au RP-EPF <sup>167</sup>, l'employeur assume une partie des coûts de financement de la rente transitoire effectivement perçue. Le montant de la participation de l'employeur est réglé à l'annexe 5.

<sup>2</sup> Il n'existe aucun droit à la participation de l'employeur si la durée des rapports de travail précédant immédiatement l'âge de la retraite est inférieure à 5 ans.

### Section 3 Autres prestations

**Art. 43** Equipement  
(art. 18, al. 1, LPers)

<sup>1</sup> Les services compétents équipent les collaborateurs, les apprentis et les stagiaires en matériel et en vêtements de protection.

<sup>2</sup> En accord avec les services compétents, les collaborateurs peuvent utiliser leurs propres outils, matériels et vêtements. Une indemnité peut être convenue à cet effet.

<sup>3</sup> En accord avec les services compétents, la prestation de travail peut être fournie à domicile. Les frais d'infrastructure sont remboursés.

<sup>63</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 2 oct. 2007, approuvée par le CF le 14 mai 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2008 (RO **2008** 2293).

<sup>64</sup> RS **172.222.1**

<sup>65</sup> Ce R n'est pas publié au RO (voir FF **2008** 5458).

<sup>66</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 2 oct. 2007, approuvée par le CF le 14 mai 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2008 (RO **2008** 2293).

<sup>67</sup> Ce R n'est pas publié au RO (voir FF **2008** 5458).

**Art. 44** Frais

(art. 18, al. 2, LPers)

<sup>1</sup> Les collaborateurs ont droit au remboursement des frais engendrés par l'exercice de leur profession.

<sup>2</sup> Le Conseil des EPF élabore les directives en matière de remboursement des frais de repas, d'hébergement, de transport, de réception et autres.

<sup>3</sup> S'agissant du remboursement des frais, les critères applicables sont l'adéquation, la volonté d'économie, le temps investi et le respect de l'environnement.

**Art. 45** Prime de fidélité

(art. 32, let. b, LPers)

<sup>1</sup> Au terme de la 10<sup>e</sup> et de la 15<sup>e</sup> année d'engagement, une prime de fidélité est octroyée sous la forme de deux semaines de vacances payées supplémentaires ou d'un demi-mois de salaire. Au bout de la 20<sup>e</sup> année d'engagement, et ensuite après chaque tranche de cinq années d'engagements, une prime de fidélité correspondant à quatre semaines de vacances payées supplémentaires ou à un mois de salaire est accordée.

<sup>2</sup> En cas de rapports de travail de durée indéterminée, une prime de fidélité sous forme d'une semaine de vacances payées est offerte après la 5<sup>e</sup> année d'engagement.

<sup>3</sup> Ces vacances payées doivent être prises dans les cinq ans, après quoi le droit s'éteint. <sup>68</sup>

**Art. 46** Prestations particulières

(art. 32, let. e et g, LPers)

Afin de conserver leur attrait sur le marché de l'emploi, les deux EPF et les instituts de recherche peuvent proposer des prestations particulières, notamment:

- a. des offres en matière de prise en charge des enfants en complément de celle assumée par la famille;
- b. l'exploitation de restaurants du personnel, de locaux de rafraîchissement et d'autres installations contribuant à maintenir le niveau des prestations;
- c. des réductions sur certains produits ou prestations.

**Art. 47** Service médical

Les deux EPF et les instituts de recherche garantissent les prestations d'un service médical pour des examens médicaux et des mesures relevant de la médecine du travail.

<sup>68</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO 2009 809).

**Art. 47<sup>a69</sup>** Mesures de réadaptation

(art. 4, al. 2, let. g, LPers)

Si un collaborateur est empêché de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'autorité compétente en vertu de l'art. 2 met en œuvre tous les moyens pertinents et raisonnables pour le réintégrer dans le monde du travail (mesures de réadaptation). Elle fait appel à des services spécialisés pour mener ses examens.

**Art. 48** Frais de procédure et frais judiciaires

(art. 18, al. 2, LPers)

<sup>1</sup> Le Conseil des EPF, les deux EPF et les instituts de recherche remboursent les frais de procédure et les frais judiciaires aux collaborateurs impliqués dans une procédure civile, administrative ou pénale en raison de l'exercice de leur activité professionnelle:

- a. si le domaine des EPF a intérêt à ce que ce procès ait lieu, ou
- b. si les collaborateurs n'ont pas été inculpés pour une négligence grave ou pour un acte intentionnel.

<sup>2</sup> Aussi longtemps que la décision n'a pas été prise, seule une garantie de frais est fournie.

**Art. 49<sup>70</sup>** Indemnité

(art. 19, al. 3 et 5, LPers)

<sup>1</sup> Les collaborateurs licenciés sans qu'il y ait faute de leur part reçoivent une indemnité si l'une des conditions suivantes est remplie:

- a. les rapports de travail auprès d'un employeur au sens de l'art. 3 LPers ont duré 20 ans au minimum, sans interruption;
- b. le collaborateur a 50 ans révolus;
- c. le collaborateur travaille dans une profession où la demande est faible ou inexistante;

<sup>2</sup> Une indemnité peut être versée en cas de cessation des rapports de travail d'un commun accord.

<sup>3</sup> L'indemnité s'élève au minimum à un mois et au maximum à un an de salaire.

<sup>4</sup> Le calcul de l'indemnité à verser doit notamment prendre en compte:

- a. les motifs du départ;
- b. l'âge;
- c. la situation professionnelle et personnelle;
- d. la durée des rapports de travail.

<sup>69</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 2 oct. 2007, approuvée par le CF le 14 mai 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2008 (RO **2008** 2293).

<sup>70</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1777).

<sup>5</sup> Aucune indemnité n'est versée si le collaborateur est réengagé par un autre employeur au sens de l'art. 3 LPers dès la fin des rapports de travail. L'art. 34c, al. 2, LPers est réservé.

<sup>6</sup> Les collaborateurs réengagés par un employeur au sens de l'art. 3 LPers dans un délai d'un an, doivent rembourser l'indemnité au prorata.

<sup>7</sup> L'indemnité versée aux autres membres des directions des EPF ou des établissements de recherche en cas de résiliation des rapports de travail sans qu'il y ait faute de leur part ou de résiliation d'un commun accord est régie par l'art. 7, al. 4, de l'ordonnance du 19 novembre 2003 sur le domaine des EPF<sup>71</sup>.

## Section 4 Vacances et congés

### Art. 50 Jours fériés

Les jours fériés usuels au lieu de service sont des jours chômés.

### Art. 51 Vacances (art. 17 LPers)

<sup>1</sup> Les collaborateurs ont droit à cinq semaines de vacances par année civile.

<sup>2</sup> Le droit aux vacances passe à six semaines l'année où le collaborateur atteint l'âge de 50 ans.

<sup>3</sup> Les jeunes âgés de moins de 20 ans ont droit à six semaines de vacances.

<sup>4</sup> Les supérieurs hiérarchiques fixent la date des vacances d'un commun accord avec leurs collaborateurs en tenant compte des besoins du service.

<sup>5</sup> En principe, le droit aux vacances doit être exercé durant l'année civile où il prend naissance. A condition de tenir compte des intérêts du service et avec l'accord du supérieur hiérarchique, des dérogations sont autorisées.

<sup>6</sup> Les vacances qui n'ont pas été prises ne peuvent être réglées en espèces qu'après la fin des rapports de travail.

<sup>7</sup> En cas d'absences pour cause de service militaire, de protection civile, de service civil, d'accident ou de maladie dépassant au total trois mois sur une année civile, le droit annuel aux vacances est réduit de  $\frac{1}{12}$  pour chaque mois d'absence complet supplémentaire. En cas d'absence prolongée pour cause de maladie ou d'accident, le droit annuel aux vacances est réduit, à partir de la deuxième année civile, de  $\frac{1}{12}$  pour chaque mois d'absence complet supplémentaire. Dans le cas des congés non payés, le droit aux vacances est réduit dès le deuxième mois.<sup>72</sup>

<sup>8</sup> Pour les emplois à temps partiel, le droit aux vacances est réduit au prorata du degré d'occupation.

<sup>71</sup> RS 414.110.3

<sup>72</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO 2009 809).

**Art. 52** Congés(art. 17 et 17a, al. 4, LPers)<sup>73</sup>

<sup>1</sup> Les collaborateurs peuvent, sur requête motivée, prendre dans certains cas un congé payé, partiellement payé ou non payé, à condition que cela ne compromette pas de manière intolérable le bon déroulement du travail. Le temps de travail rémunéré est fonction du degré d'occupation.

<sup>2</sup> Tout collaborateur peut compter comme temps de travail:

- |                  |  |  |
|------------------|--|--|
| a.               | pour son propre mariage  | 6 jours  |
| b.               | pour le mariage d'un membre de sa famille  | 1 jour   |
| c. <sup>74</sup> | pour la naissance de son enfant (congé de paternité)   | 10 jours   |
| d.               | pour les soins dispensés à un malade dans son propre ménage si tant est qu'il n'existe aucune autre possibilité de prise en charge                 | jusqu'à 5 jours par année civile                     |
| e.               | pour des affaires scolaires importantes ou des examens médicaux concernant des enfants de moins de 16 ans, s'il assume l'éducation de ces derniers | jusqu'à 5 jours par année civile                     |
| f.               | pour son propre déménagement   | 1 jour par année civile                              |
| g. <sup>75</sup> | pour diriger des cours «Jeunesse et Sport» ou de sport pour personnes handicapées et pour en assurer l'encadrement                                 | jusqu'à 5 jours par année civile                     |
| h. <sup>76</sup> | pour le recrutement, l'inspection et la remise de matériel militaire   | le temps nécessaire conformément à l'ordre de marche |
| i.               | pour des exercices et des interventions dans le cadre des sapeurs-pompiers   | le temps nécessaire                                  |
| j. <sup>77</sup> | en cas de décès d'un parent proche ou dans son propre ménage   | 5 jours  |
| k. <sup>78</sup> | en cas de décès d'un membre de sa famille ou d'un parent hors de son propre ménage   | 1 à 3 jours selon le besoin                          |

<sup>73</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1777).

<sup>74</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1777).

<sup>75</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).

<sup>76</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).

<sup>77</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).

<sup>78</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).

l. <sup>79</sup>	pour assister aux obsèques d'un proche ou d'un collègue de travail	le temps nécessaire, ½ journée au maximum
m.	pour participer aux réunions ordinaires d'organisations syndicales	6 jours pour deux années civiles
n. <sup>80</sup>	pour des activités au sein des associations du personnel	jusqu'à 30 jours après entente avec les partenaires sociaux
o.	pour l'exercice de fonctions publiques	jusqu'à 15 jours par année civile

<sup>3</sup> Les absences prévisibles ne sont considérées comme du temps de travail que si les activités en question ne peuvent se dérouler durant les loisirs ou dans le cadre d'horaires flexibles. En font partie les visites chez le médecin, les thérapies et les convocations par un service administratif pour une affaire non privée.

<sup>4</sup> Aucun congé payé n'est accordé pour le règlement d'affaires privées.

<sup>5</sup> ...<sup>81</sup>

**Art. 52a<sup>82</sup>** Congé non payé ou partiellement payé

(art. 17 et 31, al. 5, LPers)

<sup>1</sup> Des congés non payés ou partiellement payés peuvent être accordés à condition qu'ils ne compromettent pas le bon déroulement du travail. Ils ne doivent en principe pas dépasser un an.

<sup>2</sup> En cas de congé non payé ou partiellement payé, la couverture de prévoyance reste inchangée pendant un mois.

<sup>3</sup> L'autorité compétente en vertu de l'art. 2 qui accorde à un collaborateur un congé non payé ou partiellement payé de plus d'un mois doit convenir avec lui, avant le début du congé, du maintien ou non de l'assurance et de l'obligation de cotiser à partir du deuxième mois de congé et, le cas échéant, des modalités de ce maintien.

<sup>4</sup> Lorsque l'autorité compétente en vertu l'art. 2 ne prend plus en charge les cotisations de l'employeur ou la prime de risque à partir du deuxième mois de congé, elle annonce le congé à PUBLICA. Le collaborateur peut maintenir la couverture d'assurance qu'il avait jusqu'alors en payant, en plus de sa propre cotisation d'épargne, la cotisation de l'employeur et la prime de risque, ou limiter l'assurance à la couverture des risques de décès et d'invalidité.

<sup>79</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO 2009 809).

<sup>80</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO 2009 809).

<sup>81</sup> Abrogé par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 2 oct. 2007, approuvée par le CF le 14 mai 2008, avec effet au 1<sup>er</sup> juil. 2008 (RO 2008 2293).

<sup>82</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 2 oct. 2007, approuvée par le CF le 14 mai 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2008 (RO 2008 2293).

<sup>5</sup> Les cotisations dues par le collaborateur durant son congé sont déduites de son salaire dès la reprise du travail.

## Chapitre 5 Devoirs

### Art. 53 Accomplissement des tâches

Les collaborateurs sont tenus d'accomplir les tâches spécifiées dans leur contrat de travail de manière compétente et responsable, de se conformer aux directives de l'entreprise et à celles de leurs supérieurs hiérarchiques et de se montrer loyaux et coopératifs avec leurs collègues.

### Art. 54 Temps de travail (art. 17 LPers)

<sup>1</sup> Le temps de travail hebdomadaire moyen est de 41 heures pour les collaborateurs engagés à plein temps. Pour les collaborateurs à temps partiel, le temps de travail correspond au degré d'occupation convenu.

<sup>2</sup> Les services compétents peuvent convenir d'un aménagement particulier du temps de travail avec les collaborateurs ou les représentants du personnel.

<sup>3</sup> Le temps consacré aux voyages de service en Suisse est considéré comme du temps de travail. En cas de voyages de service à l'étranger, le temps de travail convenu est pris en compte.

<sup>4</sup> Le travail doit être interrompu durant au moins 30 minutes pour la pause de midi. Une pause de 15 minutes le matin et l'après-midi est comptée comme du temps de travail.

<sup>5</sup> Les deux EPF et les instituts de recherche règlent, d'entente avec les représentants du personnel, les modalités concernant le travail par équipes et le service de permanence.

### Art. 55 Heures d'appoint et heures supplémentaires (art. 17 LPers)

<sup>1</sup> En cas de surcroît de travail extraordinaire ou en raison d'un travail urgent, le service compétent peut ordonner ou autoriser des heures d'appoint ou des heures supplémentaires moyennant un préavis la compensation convenable. Le service compétent planifie avec les collaborateurs des heures d'appoint ou des heures supplémentaires ordonnées ou autorisées.

<sup>2</sup> Les heures d'appoint sont des heures de travail effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire convenu pour les personnes employées à plein temps ou à temps partiel mais n'excédant pas 45 heures, à savoir la durée maximum égale de la semaine de travail. Au-delà de ces 45 heures, on parle d'heures supplémentaires. Le total de ces dernières ne doit pas dépasser 170 heures par année.

<sup>3</sup> Les heures d'appoint et les heures supplémentaires doivent être compensées par des congés de même durée.

<sup>4</sup> Si les heures d'appoint ne peuvent pas être compensées, l'employeur est tenu de les payer au tarif habituel, sans supplément. Les heures supplémentaires qui ne peuvent pas être compensées sont rétribuées moyennant un supplément de 25 %, voire de 50 % pour les jours fériés et les dimanches.

<sup>5</sup> Les deux EPF et les instituts de recherche s'assurent que le nombre d'heures d'appoint ou d'heures supplémentaires rétribuées ne dépasse pas 100 par année et que le nombre d'heures reportées sur l'année suivante n'excède pas 100.

<sup>6</sup> La non-rétribution des heures d'appoint et des heures supplémentaires peut être prévue dans le contrat de travail des cadres.

#### **Art. 56<sup>83</sup>**      Activités accessoires des collaborateurs

<sup>1</sup> Sont notamment réputés constituer des activités accessoires les charges d'enseignement extérieures, les activités de conseil, les mandats au sein de conseils d'administration, les fonctions publiques et les autres services et prestations que peuvent exercer ou assurer les collaborateurs d'une EPF ou d'un établissement de recherche en leur propre nom ou pour le compte d'un tiers, à titre gratuit ou contre rémunération.

<sup>2</sup> Les collaborateurs doivent être titulaires d'une autorisation pour exercer une activité accessoire:

- a. si cette activité risque d'entrer en conflit avec les intérêts de l'EPF ou de l'établissement de recherche;
- b. si elle risque d'empêcher la personne d'exercer ses fonctions;
- c. si elle risque de compromettre la réputation de l'EPF ou de l'établissement de recherche;
- d. si le collaborateur entend utiliser l'infrastructure de l'EPF ou de l'établissement de recherche; ou
- e. si l'activité en question consiste à siéger dans un conseil d'administration.

<sup>3</sup> En cas de doute, les collaborateurs informent leurs supérieurs hiérarchiques.

<sup>4</sup> La demande d'autorisation doit être soumise en temps utile, avant le début de l'activité, à l'autorité compétente. Elle précise:

- a. la nature de l'activité accessoire;
- b. le temps qu'elle absorbera vraisemblablement;
- c. la nature et l'ampleur du recours à l'infrastructure;
- d. la durée du mandat, si l'activité accessoire consiste à siéger dans un conseil d'administration.

<sup>83</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1777).

**Art. 56a<sup>84</sup>** Activités accessoires des autres membres des directions des EPF  
ou des établissements de recherche

<sup>1</sup> L'exercice d'activités accessoires par les autres membres des directions des EPF ou des établissements de recherche, est régi par l'art. 7a de l'ordonnance du 19 décembre 2003 sur le domaine des EPF<sup>85</sup>.

<sup>2</sup> Le Conseil des EPF décide, sur présentation d'une demande, s'il renonce entièrement ou partiellement à se faire remettre la part de revenu provenant d'activités accessoires visée à l'art. 11, al. 5, de l'ordonnance du 19 décembre 2003 sur les salaires des cadres<sup>86</sup>.

**Art. 56b<sup>87</sup>** Acceptation d'avantages  
(art. 21, al. 3, LPers)

Dans l'exercice de leurs activités professionnelles, les collaborateurs ne doivent pas accepter de tiers, ni pour eux-mêmes ni pour leurs proches, de dons ou d'autres avantages allant au-delà des modestes marques de civilité conformes aux usages sociaux, et susceptibles de créer des liens de dépendance.

**Art. 57** Secret professionnel, secret d'affaires et secret de fonction  
(art. 22 LPers)

<sup>1</sup> Les collaborateurs s'engagent à garder le secret sur leur profession et sur les affaires de l'EPF ou de l'institut de recherche, que cette exigence soit dictée par la nature des informations ou par des prescriptions particulières.

<sup>2</sup> L'obligation de garder le secret subsiste après la fin des rapports de travail.

<sup>3</sup> Dans le cadre d'un interrogatoire ou d'une procédure judiciaire les collaborateurs ne doivent s'exprimer en tant que partie, témoin ou expert, à propos d'observations qu'ils auraient faites dans l'exercice de leur mandat ou de leurs fonctions et qui se rapportent à leurs activités professionnelles, que lorsqu'ils y ont été autorisés par le service compétent.

<sup>84</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1777).

<sup>85</sup> RS 414.110.3

<sup>86</sup> RS 172.220.12

<sup>87</sup> Anciennement art. 56a. Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO 2009 809).

## Chapitre 5a Manquement aux obligations professionnelles<sup>88</sup>

### Art. 58<sup>89</sup> Enquête administrative (art. 25 LPers)

Lorsqu'il y a lieu d'établir si un état de fait exige une intervention d'office pour sauvegarder l'intérêt public, le service compétent selon l'art. 2 ouvre une enquête administrative. Les art. 27a à 27j de l'ordonnance du 25 novembre 1998 sur l'organisation du gouvernement et de l'administration<sup>90</sup> s'appliquent par analogie.

### Art. 58a<sup>91</sup> Enquête disciplinaire (art. 25 LPers)

<sup>1</sup> Le service compétent selon l'art. 2 ouvre une enquête disciplinaire. Il désigne la personne qui en sera chargée. Il peut confier l'enquête à des personnes extérieures au domaine des EPF.

<sup>2</sup> L'enquête disciplinaire cesse dès que les rapports de travail prennent fin.

<sup>3</sup> Pour autant qu'il n'existe aucun motif de résiliation selon l'art. 12 LPers, le service compétent selon l'art. 2 peut, sur la base des résultats de l'enquête, ordonner les mesures suivantes en cas de manquement aux obligations professionnelles:

- a.<sup>92</sup> par négligence: blâme ou changement du domaine d'activité;
- b. intentionnellement ou par négligence grave: outre les mesures prévues à la let. a une réduction du salaire de 10 % pendant un an au plus au maximum, un changement des horaires ou du lieu de travail.

<sup>4</sup> Si les mêmes faits donnent lien à une enquête disciplinaire et à une procédure pénale, la décision relative aux mesures disciplinaires peut être ajournée jusqu'à la fin de la procédure pénale.

<sup>5</sup> Toute mesure doit être ordonnée dans un délai d'un an à compter de la découverte du manquement aux obligations professionnelles, mais au plus tard trois ans après le dernier manquement aux dites obligations. La prescription est suspendue pendant la durée de la procédure pénale engagée en raison du même fait ou jusqu'à droit connu sur les recours exercés dans la procédure d'enquête disciplinaire.

<sup>88</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le CF le 23 juin 2004, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2004 (RO 2004 3301).

<sup>89</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO 2009 809).

<sup>90</sup> RS 172.010.1

<sup>91</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le CF le 23 juin 2004, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2004 (RO 2004 3301).

<sup>92</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO 2009 809).

**Art. 58b<sup>93</sup>** Transmission du dossier au Ministère public de la Confédération  
(art. 25 LPers)

Lorsque le manquement aux obligations professionnelles constitue en même temps une infraction aux législations pénales fédérales ou cantonales, le service compétent selon l'art. 2 transmet le dossier de l'enquête et les procès-verbaux interrogatoire au Ministère public de la Confédération.

## Chapitre 6 Dispositions finales

### Section 1

#### Protection des données relatives aux personnes et à leur santé

(art. 27 et 28, al. 3 et 4, LPers)

**Art. 59** Compétences

<sup>1</sup> Les deux EPF et les instituts de recherche veillent au respect des dispositions prévues par la loi fédérale du 19 juin 1992 sur la protection des données (LPD)<sup>94</sup> et l'ordonnance du 14 juin 1993 relative à la loi fédérale sur la protection des données (OLPD)<sup>95</sup>.

<sup>2</sup> Ils déterminent pour leur domaine les services compétents pour le traitement:

- a. des dossiers généraux du personnel;
- b. des profils de la personnalité (art. 3, let. d, LPD);
- c. des données concernant des mesures sociales;
- d. des données concernant des mesures relatives aux poursuites;
- e. des données concernant des mesures pénales;
- f. des données relatives à des mesures administratives.

<sup>3</sup> Avant l'introduction ou la modification d'un système ou d'un fichier, les employés ou les associations du personnel qui les représentent sont consultés.

<sup>4</sup> Les deux EPF et les instituts de recherche sont tenus de déclarer tous leurs fichiers, avant qu'ils soient rendus publics, au Préposé fédéral à la protection des données et à la transparence<sup>96</sup> pour enregistrement (art. 11 LPD, art. 3 OLPD).

**Art. 60** Principes de traitement

<sup>1</sup> Conformément à l'art. 59, al. 2, let. c à f, seules les données indispensables au bon fonctionnement de l'établissement peuvent être traitées.

<sup>93</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le CF le 23 juin 2004, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2004 (RO **2004** 3301).

<sup>94</sup> RS **235.1**

<sup>95</sup> RS **235.11**

<sup>96</sup> La désignation de l'unité administrative a été adaptée en application de l'art. 16 al. 3 de l'O du 17 nov. 2004 sur les publications officielles (RS **170.512.1**).

<sup>2</sup> Des profils de la personnalité ne peuvent être traités que si le développement du personnel l'exige et si les personnes concernées y ont consenti par écrit.

<sup>3</sup> Outre les données définies à l'art. 59, al. 2, let. b à f, des données personnelles sensibles peuvent être traitées exceptionnellement si le développement du personnel l'exige et si les personnes concernées y ont consenti par écrit.

<sup>4</sup> Les données sont accessibles uniquement au service compétent selon l'art. 59, al. 2. Les fichiers manuels doivent être conservés sous clé.

<sup>5</sup> Les délais suivants sont applicables pour la conservation des données:

- a. pour les dossiers généraux du personnel: dix ans après la fin des rapports de travail;
- b. pour les dossiers du personnel auxiliaire: deux ans après la fin des rapports de travail;
- c. pour les données portant sur des mesures sociales, administratives ou pénales, ainsi que des mesures relatives aux poursuites: cinq ans après la mise en œuvre des mesures;
- d. pour les profils de la personnalité: cinq ans après le relevé des données, à moins que la personne concernée ait consenti par écrit à une durée de conservation plus longue.

<sup>6</sup> Après expiration du délai de conservation, les art. 21 et 22 LPD<sup>97</sup> doivent être appliqués. Dans certains cas particuliers, le Conseil des EPF peut, à la demande du service compétent, proroger les délais prévus à l'al. 5.

<sup>7</sup> Les deux EPF et les instituts de recherche règlent les cas particuliers pour leur personnel. Ils fixent les mesures de sécurité applicables aux fichiers électroniques. A l'exception des données personnelles sensibles selon l'art. 3, let. c, LPD, et des profils de la personnalité selon l'art. 3, let. d, LPD, l'accès aux données par procédure d'appel peut être envisagé pour:

- a. la Centrale de compensation de l'assurance-vieillesse et survivants: données nécessaires à la mise à jour des comptes individuels du personnel;
- b.<sup>98</sup> ...
- c. la Caisse de pensions: données nécessaires à la mise à jour des comptes individuels du personnel;
- d. la Poste Suisse: données nécessaires au versement des salaires du personnel.

## **Art. 61** Données relatives à la santé

<sup>1</sup> Le dossier médical renferme le questionnaire d'engagement, les rapports et certificats médicaux, ainsi que les appréciations du service médical qui sont nécessaires à l'appréciation de l'aptitude de l'employé lors de l'engagement, puis dans la suite des

<sup>97</sup> RS 235.1

<sup>98</sup> Abrogée par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, avec effet au 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO 2009 809).

rapports de travail. Le dossier médical est conservé auprès du service médical conformément à l'art. 47.

<sup>2</sup> Le dossier médical est constitué manuellement. Certaines données, telles que le nom de l'employé et le diagnostic, peuvent être traitées de manière automatisée à des fins de facturation ou d'établissement des statistiques.

<sup>3</sup> Le système automatisé de traitement des données médicales doit rester un système fermé; il ne doit être relié à aucun autre système électronique de traitement des données.

<sup>4</sup> Seule l'appréciation du service médical est communiquée au service du personnel. Le contenu du dossier médical n'est communiqué au service du personnel ou à des tiers que si l'employé a donné préalablement son consentement. Si l'employé ne donne pas son consentement, l'autorisation de communiquer des données relatives à sa santé relève du Conseil des EPF.

## Section 2 Recours

### Art. 62<sup>99</sup> Organe interne de recours et procédure (art. 35, al. 1, LPers)

<sup>1</sup> L'organe interne de recours contre les décisions de première instance rendues par les EPF et les établissements de recherche est la Commission de recours interne des EPF.

<sup>2</sup> Les décisions du Conseil des EPF et de la Commission de recours interne des EPF peuvent faire l'objet d'un recours devant le Tribunal administratif fédéral.<sup>100</sup>

### Art. 63 Prescription (art. 34 LPers)

Les délais de prescription pour des prétentions qui découlent des rapports de travail se fondent sur les art. 127 et 128 du code des obligations<sup>101</sup>.

## Section 3 Modification et abrogation du droit en vigueur

### Art. 64 Abrogation du droit en vigueur

Sont abrogés:

1. l'ordonnance du 25 février 1987 sur des rapports de service spéciaux dans les écoles polytechniques fédérales et leurs établissements annexes<sup>102</sup>;

<sup>99</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le CF le 23 juin 2004, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2004 (RO **2004** 3301).

<sup>100</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).

<sup>101</sup> RS **220**

<sup>102</sup> [RO **1987** 812]

2. l'ordonnance du 23 janvier 1991 sur les assistants des EPF<sup>103</sup>;
3. le règlement du 14 novembre 1969 concernant l'engagement d'assistants aux écoles polytechniques fédérales<sup>104</sup>;
4. l'ordonnance du 31 mars 1993 sur la nomination des agents du domaine des EPF<sup>105</sup>;
- 5.<sup>106</sup> l'ordonnance du 19 septembre 2002 relative à l'assurance des employés du domaine des EPF dans la Caisse fédérale de pensions PUBLICA<sup>107</sup>.

**Art. 65**            Modification du droit en vigueur

...<sup>108</sup>

**Art. 65a**<sup>109</sup>

## **Section 4    Entrée en vigueur**

**Art. 66**

La présente ordonnance entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2002.

<sup>103</sup> [RO 1991 806]

<sup>104</sup> Non publié au RO.

<sup>105</sup> [RO 1994 2262]

<sup>106</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 2 oct. 2007, approuvée par le CF le 14 mai 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2008 (RO 2008 2293).

<sup>107</sup> [RO 2002 4153, 2005 11 4795, 2007 463 art. 6 ch. 3]

<sup>108</sup> Les mod. peuvent être consultées au RO 2001 1789.

<sup>109</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le CF le 23 sept. 2005. Abrogé par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, avec effet au 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1777).

## Grille des fonctions EPF

Code	Types de Fonction	Echelon fonctionnel														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
<b>101</b>	<b>Fonctions scientifiques</b>															
1011-06	Assistant scientifique Profil d'exigence I															
<b>102</b>	<b>Collaborateur scientifique (y. c. profil expérimenté) ou Collaborateur scientifique I</b>															
1021-07	Profil d'exigence I															
1022-08	Profil d'exigence II															
1023-09	Profil d'exigence III															
1024-10	Profil d'exigence IV															
<b>103</b>	<b>Collaborateur scientifique (fonction dirigeante) ou Collaborateur scientifique II</b>															
1031-10	Profil d'exigence I															
1032-11	Profil d'exigence II															
1033-12	Profil d'exigence III															
1034-13	Profil d'exigence IV															
<b>111</b>	<b>Responsable d'un groupe scientifique</b>															
1111-09	Profil d'exigence I															
1112-10	Profil d'exigence II															
1113-11	Profil d'exigence III															
<b>112</b>	<b>Responsable d'un domaine scientifique</b>															
1121-11	Profil d'exigence I															
1122-12	Profil d'exigence II															
1123-13	Profil d'exigence III															
	<b>Fonctions de soutien</b>															
<b>201/301</b>	<b>Collaborateurs soutien I</b>															
2011/3011-01	Profil d'exigence I															
2012/3012-02	Profil d'exigence II															
2013/3013-03	Profil d'exigence III															
<b>202/302/402</b>	<b>Collaborateurs soutien II</b>															
2021/3021/4021-03	Profil d'exigence I															
2022/3022/4022-04	Profil d'exigence II															
2023/3023/4023-05	Profil d'exigence III															
<b>203/303/403</b>	<b>Spécialiste soutien I</b>															
2031/3031/4031-05	Profil d'exigence I															
2032/3032/4032-06	Profil d'exigence II															
2033/3033/4033-07	Profil d'exigence III															
<b>204/304/404</b>	<b>Spécialiste soutien II</b>															
2041/3041/4041-07	Profil d'exigence I															
2042/3042/4042-08	Profil d'exigence II															
2043/3043/4043-09	Profil d'exigence III															
2044/3044/4044-10	Profil d'exigence IV															

<sup>110</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le CF le 23 sept. 2005, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2006 (RO 2005 4795).

Code	Types de Fonction	Echelon fonctionnel														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
<b>501</b>	<b>Responsable de groupe</b>															
5011-04	Profil d'exigence I															
5012-05	Profil d'exigence II															
5013-06	Profil d'exigence III															
<b>502</b>	<b>Chef d'unité</b>															
5021-06	Profil d'exigence I															
5022-07	Profil d'exigence II															
5023-08	Profil d'exigence III															
5024-09	Profil d'exigence IV															
<b>503</b>	<b>Chef de service</b>															
5031-09	Profil d'exigence I															
5032-10	Profil d'exigence II															
5033-11	Profil d'exigence III															
5034-12	Profil d'exigence IV															
	<b>Management et état-major</b>															
<b>601</b>	<b>Spécialiste de domaine (projets / conduite de personnel)</b>															
6011-11	Profil d'exigence I															
6012-12	Profil d'exigence II															
6013-13	Profil d'exigence III															
6014-14	Profil d'exigence IV															
<b>602</b>	<b>Fonction de conduite (avec encadrement et conseils strat.)</b>															
6021-11	Profil d'exigence I															
6022-12	Profil d'exigence II															
6023-13	Profil d'exigence III															
6024-14	Profil d'exigence IV															
<b>603</b>	<b>Fonction de conduite (plusieurs domaines)</b>															
6031-13	Profil d'exigence I															
6032-14	Profil d'exigence II															
6033-15	Profil d'exigence III															

*Annexe 2*<sup>111</sup>  
(art. 26, al. 1, 28, al. 1, et 30, al. 3)

## Echelle salariale 2014 du domaine des EPF

### Salaires pour la note «a.»

Nombre d'années d'expérience	Echelon fonctionnel														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	61 032	66 066	71 550	77 524	84 036	91 305	99 614	109 327	120 915	135 365	154 044	178 923	212 918	260 505	Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral
1	62 252	67 387	72 981	79 075	85 716	93 132	101 606	111 513	123 333	138 072	157 125	182 501	217 176	265 715	
2	63 473	68 708	74 412	80 625	87 397	94 958	103 598	113 700	125 751	140 779	160 206	186 080	221 435	270 925	
3	64 694	70 029	75 843	82 175	89 078	96 784	105 591	115 886	128 170	143 486	163 287	189 658	225 693	276 135	
4	65 914	71 351	77 274	83 726	90 759	98 610	107 583	118 073	130 588	146 194	166 368	193 237	229 951	281 345	
5	67 135	72 672	78 705	85 276	92 439	100 436	109 575	120 260	133 006	148 901	169 449	196 815	234 210	286 556	
6	72 323	73 663	79 778	86 439	93 700	101 806	111 069	121 899	134 820	150 931	171 759	199 499	237 404	290 463	
7	68 966	74 654	80 852	87 602	94 960	103 175	112 564	123 539	136 634	152 962	174 070	202 183	240 597	294 371	
8	69 881	75 645	81 925	88 765	96 221	104 545	114 058	125 179	138 447	154 992	176 381	204 867	243 791	298 278	
9	70 797	76 636	82 998	89 928	97 481	105 914	115 552	126 819	140 261	157 023	178 691	207 551	246 985	302 186	
10	71 712	77 627	84 071	91 091	98 742	107 284	117 046	128 459	142 075	159 053	181 002	210 234	250 179	306 093	
11	72 323	78 288	84 787	91 866	99 582	108 197	118 042	129 552	143 284	160 407	182 542	212 024	252 308	308 698	
12	72 933	78 948	85 502	92 641	100 423	109 110	119 038	130 646	144 493	161 761	184 083	213 813	254 437	311 304	
13	73 543	79 609	86 218	93 416	101 263	110 023	120 035	131 739	145 702	163 114	185 623	215 602	256 566	313 909	
14	74 153	80 270	86 934	94 192	102 103	110 936	121 031	132 832	146 911	164 468	187 164	217 391	258 695	316 514	
15	74 764	80 930	87 649	94 967	102 944	111 849	122 027	133 925	148 120	165 822	188 704	219 181	260 825	319 119	

<sup>111</sup> Nouvelle teneur selon le ch. II de l'O du Conseil des EPF du 26 sept. 2013, approuvée par le CF le 29 janv. 2014, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2014 (RO 2014 409).

**Salaires pour la note «b.»**

Nombre d'années d'expérience	Echelon fonctionnel														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	57 051	61 757	66 884	72 468	78 555	85 351	93 117	102 197	113 029	126 536	143 998	167 254	199 032	243 516	Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral
1	58 192	62 992	68 222	73 917	80 126	87 058	94 980	104 241	115 289	129 067	146 878	170 599	203 013	248 386	
2	59 333	64 227	69 559	75 367	81 697	88 765	96 842	106 285	117 550	131 598	149 758	173 944	206 993	253 256	
3	60 474	65 462	70 897	76 816	83 268	90 472	98 704	108 329	119 811	134 129	152 638	177 289	210 974	258 127	
4	61 615	66 697	72 235	78 266	84 840	92 179	100 567	110 373	122 071	136 659	155 518	180 634	214 955	262 997	
5	62 756	67 933	73 572	79 715	86 411	93 886	102 429	112 417	124 332	139 190	158 398	183 979	218 935	267 867	
6	63 612	68 859	74 576	80 802	87 589	95 166	103 826	113 949	126 027	141 088	160 557	186 488	221 921	271 520	
7	64 468	69 785	75 579	81 889	88 767	96 446	105 222	115 482	127 723	142 986	162 717	188 997	224 906	275 173	
8	65 324	70 712	76 582	82 976	89 946	97 727	106 619	117 015	129 418	144 884	164 877	191 506	227 892	278 825	
9	66 180	71 638	77 585	84 063	91 124	99 007	108 016	118 548	131 114	146 782	167 037	194 015	230 877	282 478	
10	67 035	72 564	78 589	85 150	92 302	100 287	109 413	120 081	132 809	148 680	169 197	196 523	233 863	286 131	
11	67 606	73 182	79 257	85 875	93 088	101 141	110 344	121 103	133 939	149 946	170 637	198 196	235 853	288 566	
12	68 176	73 800	79 926	86 599	93 873	101 994	111 275	122 125	135 070	151 211	172 077	199 869	237 843	291 001	
13	68 747	74 417	80 595	87 324	94 659	102 848	112 206	123 147	136 200	152 476	173 517	201 541	239 834	293 436	
14	69 317	75 035	81 264	88 049	95 444	103 701	113 137	124 169	137 330	153 742	174 957	203 214	241 824	295 871	
15	69 888	75 652	81 933	88 773	96 230	104 555	114 069	125 191	138 460	155 007	176 397	204 886	243 814	298 307	

## Salaires pour la note «c.»

Nombre d'années d'expérience	Echelon fonctionnel														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	53 071	57 448	62 218	67 412	73 075	79 396	86 621	95 067	105 143	117 708	133 951	155 585	185 146	226 526	Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral
1	54 132	58 597	63 462	68 760	74 536	80 984	88 353	96 968	107 246	120 062	136 630	158 697	188 849	231 057	
2	55 194	59 746	64 706	70 109	75 998	82 572	90 085	98 869	109 349	122 417	139 309	161 809	192 552	235 587	
3	56 255	60 895	65 951	71 457	77 459	84 160	91 818	100 771	111 452	124 771	141 988	164 920	196 255	240 118	
4	57 317	62 044	67 195	72 805	78 920	85 748	93 550	102 672	113 555	127 125	144 668	168 032	199 958	244 648	
5	58 378	63 193	68 439	74 153	80 382	87 336	95 283	104 573	115 657	129 479	147 347	171 144	203 661	249 179	
6	59 174	64 055	69 373	75 165	81 478	88 527	96 582	105 999	117 235	131 245	149 356	173 477	206 438	252 577	
7	59 970	64 917	70 306	76 176	82 574	89 718	97 881	107 425	118 812	133 010	151 365	175 811	209 215	255 975	
8	60 766	65 778	71 239	77 187	83 670	90 908	99 181	108 851	120 389	134 776	153 374	178 145	211 992	259 372	
9	61 562	66 640	72 172	78 198	84 766	92 099	100 480	110 278	121 966	136 542	155 384	180 479	214 769	262 770	
10	62 358	67 502	73 106	79 209	85 863	93 290	101 779	111 704	123 543	138 307	157 393	182 813	217 547	266 168	
11	62 889	68 076	73 728	79 883	86 593	94 084	102 645	112 654	124 595	139 484	158 732	184 368	219 398	268 433	
12	63 420	68 651	74 350	80 558	87 324	94 878	103 512	113 605	125 646	140 661	160 072	185 924	221 250	270 699	
13	63 951	69 225	74 972	81 232	88 055	95 672	104 378	114 556	126 698	141 838	161 411	187 480	223 101	272 964	
14	64 481	69 800	75 594	81 906	88 786	96 466	105 244	115 506	127 749	143 016	162 751	189 036	224 953	275 229	
15	65 012	70 374	76 217	82 580	89 516	97 260	106 110	116 457	128 800	144 193	164 090	190 592	226 804	277 495	

## Salaires pour la note «d.»

Nombre d'années d'expérience	Echelon fonctionnel														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	49 091	53 140	57 551	62 356	67 594	73 441	80 124	87 937	97 257	108 880	123 905	143 916	171 260	209 537	Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral
1	50 072	54 202	58 702	63 603	68 946	74 910	81 727	89 696	99 203	111 058	126 383	146 795	174 685	213 727	
2	51 054	55 265	59 853	64 851	70 298	76 379	83 329	91 454	101 148	113 235	128 861	149 673	178 111	217 918	
3	52 036	56 328	61 004	66 098	71 650	77 848	84 932	93 213	103 093	115 413	131 339	152 551	181 536	222 109	
4	53 018	57 391	62 155	67 345	73 001	79 317	86 534	94 972	105 038	117 591	133 817	155 430	184 961	226 300	
5	54 000	58 454	63 306	68 592	74 353	80 785	88 137	96 730	106 983	119 768	136 296	158 308	188 386	230 490	
6	54 736	59 251	64 170	69 527	75 367	81 887	89 338	98 050	108 442	121 401	138 154	160 467	190 955	233 633	
7	55 472	60 048	65 033	70 463	76 381	82 989	90 540	99 369	109 901	123 035	140 013	162 625	193 524	236 776	
8	56 209	60 845	65 896	71 398	77 395	84 090	91 742	100 688	111 360	124 668	141 871	164 784	196 093	239 919	
9	56 945	61 642	66 759	72 333	78 409	85 192	92 944	102 007	112 819	126 301	143 730	166 943	198 662	243 063	
10	57 682	62 439	67 623	73 269	79 423	86 294	94 146	103 326	114 277	127 934	145 588	169 102	201 231	246 206	
11	58 172	62 971	68 198	73 892	80 099	87 028	94 947	104 205	115 250	129 023	146 827	170 541	202 943	248 301	
12	58 663	63 502	68 774	74 516	80 775	87 762	95 748	105 084	116 223	130 112	148 067	171 980	204 656	250 396	
13	59 154	64 033	69 349	75 139	81 451	88 497	96 550	105 964	117 195	131 201	149 306	173 419	206 368	252 492	
14	59 645	64 565	69 925	75 763	82 127	89 231	97 351	106 843	118 168	132 289	150 545	174 858	208 081	254 587	
15	60 136	65 096	70 500	76 386	82 803	89 966	98 152	107 723	119 140	133 378	151 784	176 297	209 794	256 682	

## Salaires pour la note «e.»

Nombre d'années d'expérience	Echelon fonctionnel														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	*	48 831	52 885	57 300	62 113	67 487	73 628	80 807	89 372	100 052	113 859	132 247	157 374	192 547	Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral
1	*	49 808	53 943	58 446	63 356	68 836	75 100	82 423	91 159	102 053	116 136	134 892	160 522	196 398	
2	46 915	50 784	55 000	59 592	64 598	70 186	76 573	84 039	92 947	104 054	118 413	137 537	163 669	200 249	
3	47 817	51 761	56 058	60 738	65 840	71 536	78 045	85 655	94 734	106 055	120 690	140 182	166 817	204 100	
4	48 719	52 738	57 116	61 884	67 082	72 886	79 518	87 271	96 521	108 056	122 967	142 827	169 964	207 951	
5	49 621	53 714	58 173	63 030	68 325	74 235	80 990	88 887	98 309	110 057	125 245	145 472	173 112	211 802	
6	50 298	54 447	58 967	63 890	69 256	75 248	82 095	90 100	99 649	111 558	126 952	147 456	175 472	214 690	
7	50 975	55 179	59 760	64 749	70 188	76 260	83 199	91 312	100 990	113 059	128 660	149 440	177 833	217 578	
8	51 651	55 912	60 553	65 609	71 120	77 272	84 304	92 524	102 331	114 560	130 368	151 423	180 193	220 467	
9	52 328	56 644	61 347	66 468	72 051	78 285	85 408	93 736	103 671	116 060	132 076	153 407	182 554	223 355	
10	53 005	57 376	62 140	67 328	72 983	79 297	86 512	94 948	105 012	117 561	133 784	155 391	184 915	226 243	
11	53 456	57 865	62 669	67 901	73 604	79 972	87 249	95 756	105 905	118 562	134 923	156 713	186 488	228 168	
12	53 907	58 353	63 197	68 474	74 225	80 647	87 985	96 564	106 799	119 562	136 061	158 036	188 062	230 094	
13	54 358	58 841	63 726	69 047	74 847	81 321	88 721	97 372	107 693	120 563	137 200	159 358	189 636	232 019	
14	54 809	59 330	64 255	69 620	75 468	81 996	89 457	98 180	108 587	121 563	138 338	160 681	191 210	233 945	
15	55 260	59 818	64 784	70 193	76 089	82 671	90 194	98 988	109 480	122 564	139 477	162 003	192 783	235 870	

\* Salaires théoriques non applicables au domaine des EPF.

<sup>112</sup> Introduite par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le CF le 23 sept. 2005, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2006 (RO **2005** 4795). Abrogée par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, avec effet au 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1777).

*Annexe 4*<sup>113</sup>

<sup>113</sup> Introduite par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le CF le 23 sept. 2005 (RO **2005** 4795). Abrogée par le ch. II al. 2 de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, avec effet au 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).

*Annexe 5<sup>114</sup>*  
(art. 42a)

### Participation de l'employeur au financement de la rente transitoire

Age de la retraite	Plan standard (échelons fonctionnels)			Plan pour cadres 1 (échelons fonctionnels)	Plan pour cadres 2 (échelons fonctionnels)
	1 à 3	4 à 6	7 à 9	10 à 12	13 à 15
60	80 %	55 %	50 %	50 %	50 %
61	85 %	60 %	50 %	50 %	50 %
62	90 %	70 %	50 %	50 %	50 %
63	95 %	75 %	55 %	50 %	50 %
64	100 %	80 %	60 %	50 %	50 %

<sup>114</sup> Introduite par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 2 oct. 2007, approuvée par le CF le 14 mai 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2008 (RO **2008** 2293).

