

# 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 2015)

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 partielle.

<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. 4435 francs pour le premier enfant donnant droit aux allocations;
- b. 2864 francs pour tout enfant supplémentaire donnant droit aux allocations;
- c. 3237 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 18 sept. 2014, approuvée par le CF le 25 mars 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2015 (RO **2015** 1035).

<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).

Annexe 1<sup>110</sup>  
(art. 25, al. 1)

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

<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 2015 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	61 398	66 462	71 980	77 989	84 540	91 853	100 211	109 983	121 640	136 177	154 968	179 996	214 196	262 068	Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral
1	62 626	67 791	73 419	79 549	86 231	93 690	102 216	112 182	124 073	138 900	158 068	183 596	218 479	267 309	
2	63 854	69 120	74 859	81 109	87 922	95 527	104 220	114 382	126 506	141 624	161 167	187 196	222 763	272 551	
3	65 082	70 450	76 298	82 669	89 612	97 364	106 224	116 582	128 939	144 347	164 266	190 796	227 047	277 792	
4	66 310	71 779	77 738	84 228	91 303	99 202	108 228	118 781	131 371	147 071	167 366	194 396	231 331	283 034	
5	67 538	73 108	79 177	85 788	92 994	101 039	110 233	120 981	133 804	149 794	170 465	197 996	235 615	288 275	
6	68 459	74 105	80 257	86 958	94 262	102 416	111 736	122 631	135 629	151 837	172 790	200 696	238 828	292 206	
7	69 380	75 102	81 337	88 128	95 530	103 794	113 239	124 281	137 453	153 880	175 114	203 396	242 041	296 137	
8	70 301	76 099	82 417	89 298	96 798	105 172	114 742	125 930	139 278	155 922	177 439	206 096	245 254	300 068	
9	71 222	77 096	83 496	90 467	98 066	106 550	116 245	127 580	141 103	157 965	179 763	208 796	248 467	303 999	
10	72 142	78 093	84 576	91 637	99 334	107 928	117 748	129 230	142 927	160 008	182 088	211 496	251 680	307 930	
11	72 756	78 757	85 296	92 417	100 180	108 846	118 751	130 330	144 144	161 369	183 638	213 296	253 822	310 551	
12	73 370	79 422	86 016	93 197	101 025	109 765	119 753	131 429	145 360	162 731	185 187	215 096	255 964	313 171	
13	73 984	80 087	86 735	93 977	101 871	110 683	120 755	132 529	146 576	164 093	186 737	216 896	258 106	315 792	
14	74 598	80 751	87 455	94 757	102 716	111 602	121 757	133 629	147 793	165 455	188 287	218 696	260 248	318 413	
15	75 212	81 416	88 175	95 537	103 561	112 520	122 759	134 729	149 009	166 816	189 836	220 496	262 390	321 033	

<sup>111</sup> Nouvelle teneur selon le ch. II de l'O du Conseil des EPF du 18 sept. 2014, approuvée par le CF le 25 mars 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2015 (RO 2015 1035).

**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	57 394	62 127	67 285	72 903	79 026	85 863	93 676	102 810	113 707	127 296	144 862	168 258	200 226	244 977	Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral
1	58 542	63 370	68 631	74 361	80 607	87 580	95 549	104 866	115 981	129 842	147 759	171 623	204 231	249 876	
2	59 689	64 613	69 977	75 819	82 188	89 297	97 423	106 922	118 255	132 387	150 656	174 988	208 235	254 776	
3	60 837	65 855	71 322	77 277	83 768	91 015	99 296	108 979	120 530	134 933	153 553	178 353	212 240	259 675	
4	61 985	67 098	72 668	78 735	85 349	92 732	101 170	111 035	122 804	137 479	156 451	181 718	216 244	264 575	
5	63 133	68 340	74 014	80 193	86 929	94 449	103 044	113 091	125 078	140 025	159 348	185 083	220 249	269 474	
6	63 994	69 272	75 023	81 287	88 114	95 737	104 449	114 633	126 783	141 935	161 521	187 607	223 252	273 149	
7	64 855	70 204	76 032	82 380	89 300	97 025	105 854	116 175	128 489	143 844	163 694	190 131	226 256	276 824	
8	65 716	71 136	77 042	83 474	90 485	98 313	107 259	117 717	130 195	145 753	165 867	192 655	229 259	280 498	
9	66 577	72 068	78 051	84 567	91 671	99 601	108 664	119 260	131 900	147 663	168 040	195 179	232 262	284 173	
10	67 438	73 000	79 060	85 661	92 856	100 889	110 069	120 802	133 606	149 572	170 213	197 703	235 266	287 848	
11	68 011	73 621	79 733	86 390	93 646	101 747	111 006	121 830	134 743	150 845	171 661	199 385	237 268	290 297	
12	68 585	74 242	80 406	87 119	94 437	102 606	111 943	122 858	135 880	152 118	173 110	201 068	239 270	292 747	
13	69 159	74 864	81 079	87 848	95 227	103 465	112 879	123 886	137 017	153 391	174 558	202 750	241 273	295 197	
14	69 733	75 485	81 752	88 577	96 017	104 323	113 816	124 914	138 154	154 664	176 007	204 433	243 275	297 647	
15	70 307	76 106	82 424	89 306	96 807	105 182	114 753	125 942	139 291	155 937	177 456	206 115	245 277	300 096	

**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	53 389	57 793	62 591	67 817	73 513	79 872	87 140	95 637	105 774	118 415	134 755	156 519	186 257	227 885	Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral
1	54 457	58 949	63 843	69 173	74 983	81 470	88 883	97 550	107 890	120 783	137 450	159 649	189 982	232 443	
2	55 525	60 105	65 095	70 529	76 453	83 067	90 626	99 463	110 005	123 151	140 145	162 779	193 707	237 001	
3	56 593	61 261	66 346	71 886	77 924	84 665	92 369	101 375	112 120	125 519	142 840	165 910	197 432	241 558	
4	57 661	62 416	67 598	73 242	79 394	86 262	94 112	103 288	114 236	127 888	145 536	169 040	201 158	246 116	
5	58 728	63 572	68 850	74 598	80 864	87 860	95 854	105 201	116 351	130 256	148 231	172 171	204 883	250 674	
6	59 529	64 439	69 789	75 616	81 967	89 058	97 162	106 635	117 938	132 032	150 252	174 518	207 677	254 092	
7	60 330	65 306	70 728	76 633	83 070	90 256	98 469	108 070	119 525	133 808	152 273	176 866	210 470	257 510	
8	61 131	66 173	71 667	77 650	84 172	91 454	99 776	109 505	121 111	135 585	154 295	179 214	213 264	260 929	
9	61 932	67 040	72 605	78 667	85 275	92 652	101 083	110 939	122 698	137 361	156 316	181 562	216 058	264 347	
10	62 733	67 907	73 544	79 685	86 378	93 850	102 390	112 374	124 284	139 137	158 337	183 909	218 852	267 765	
11	63 266	68 485	74 170	80 363	87 113	94 649	103 261	113 330	125 342	140 321	159 685	185 475	220 715	270 044	
12	63 800	69 063	74 796	81 041	87 848	95 448	104 133	114 286	126 400	141 505	161 032	187 040	222 577	272 323	
13	64 334	69 641	75 422	81 719	88 583	96 246	105 004	115 243	127 458	142 690	162 380	188 605	224 440	274 602	
14	64 868	70 218	76 048	82 397	89 318	97 045	105 876	116 199	128 515	143 874	163 727	190 170	226 302	276 881	
15	65 402	70 796	76 674	83 075	90 053	97 844	106 747	117 156	129 573	145 058	165 075	191 735	228 165	279 159	

**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	49 385	53 459	57 897	62 730	67 999	73 882	80 605	88 464	97 841	109 533	124 648	144 780	172 288	210 794	Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral
1	50 373	54 528	59 054	63 985	69 359	75 360	82 217	90 234	99 798	111 724	127 141	147 675	175 733	215 010	
2	51 361	55 597	60 212	65 240	70 719	76 837	83 829	92 003	101 755	113 915	129 634	150 571	179 179	219 226	
3	52 348	56 666	61 370	66 494	72 079	78 315	85 441	93 772	103 711	116 105	132 127	153 467	182 625	223 442	
4	53 336	57 735	62 528	67 749	73 439	79 793	87 053	95 542	105 668	118 296	134 620	156 362	186 071	227 657	
5	54 324	58 804	63 686	69 003	74 799	81 270	88 665	97 311	107 625	120 487	137 113	159 258	189 516	231 873	
6	55 065	59 606	64 555	69 944	75 819	82 378	89 874	98 638	109 093	122 130	138 983	161 429	192 101	235 035	
7	55 805	60 408	65 423	70 885	76 839	83 487	91 083	99 965	110 560	123 773	140 853	163 601	194 685	238 197	
8	56 546	61 210	66 292	71 826	77 859	84 595	92 293	101 292	112 028	125 416	142 723	165 773	197 269	241 359	
9	57 287	62 012	67 160	72 767	78 879	85 703	93 502	102 619	113 496	127 059	144 592	167 945	199 854	244 521	
10	58 028	62 814	68 028	73 708	79 899	86 811	94 711	103 946	114 963	128 702	146 462	170 116	202 438	247 683	
11	58 521	63 348	68 607	74 336	80 579	87 550	95 517	104 830	115 942	129 797	147 708	171 564	204 161	249 791	
12	59 015	63 883	69 186	74 963	81 259	88 289	96 323	105 715	116 920	130 892	148 955	173 012	205 884	251 899	
13	59 509	64 418	69 765	75 590	81 939	89 028	97 129	106 600	117 898	131 988	150 201	174 460	207 607	254 007	
14	60 003	64 952	70 344	76 217	82 619	89 767	97 935	107 484	118 877	133 083	151 448	175 907	209 330	256 115	
15	60 497	65 487	70 923	76 845	83 299	90 505	98 741	108 369	119 855	134 178	152 694	177 355	211 052	258 223	

**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	*	49 124	53 202	57 644	62 486	67 892	74 069	81 292	89 908	100 652	114 542	133 041	158 318	193 702	Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral
1	*	50 107	54 266	58 797	63 736	69 249	75 551	82 917	91 706	102 665	116 833	135 702	161 485	197 577	
2	47 196	51 089	55 330	59 950	64 985	70 607	77 032	84 543	93 504	104 678	119 124	138 362	164 651	201 451	
3	48 104	52 071	56 394	61 103	66 235	71 965	78 513	86 169	95 302	106 691	121 414	141 023	167 818	205 325	
4	49 012	53 054	57 458	62 256	67 485	73 323	79 995	87 795	97 101	108 705	123 705	143 684	170 984	209 199	
5	49 919	54 036	58 522	63 409	68 735	74 681	81 476	89 421	98 899	110 718	125 996	146 345	174 150	213 073	
6	50 600	54 773	59 321	64 273	69 672	75 699	82 587	90 640	100 247	112 227	127 714	148 341	176 525	215 978	
7	51 281	55 510	60 119	65 138	70 609	76 717	83 698	91 860	101 596	113 737	129 432	150 336	178 900	218 884	
8	51 961	56 247	60 917	66 003	71 546	77 736	84 809	93 079	102 945	115 247	131 150	152 332	181 275	221 789	
9	52 642	56 984	61 715	66 867	72 484	78 754	85 920	94 298	104 293	116 757	132 869	154 327	183 649	224 695	
10	53 323	57 721	62 513	67 732	73 421	79 773	87 031	95 518	105 642	118 267	134 587	156 323	186 024	227 600	
11	53 777	58 212	63 045	68 308	74 046	80 452	87 772	96 331	106 541	119 273	135 732	157 653	187 607	229 537	
12	54 230	58 703	63 577	68 885	74 671	81 130	88 513	97 143	107 440	120 280	136 878	158 984	189 191	231 474	
13	54 684	59 194	64 109	69 461	75 296	81 809	89 254	97 956	108 339	121 286	138 023	160 314	190 774	233 411	
14	55 138	59 686	64 641	70 038	75 921	82 488	89 994	98 769	109 238	122 293	139 168	161 645	192 357	235 349	
15	55 592	60 177	65 173	70 614	76 545	83 167	90 735	99 582	110 137	123 299	140 314	162 975	193 940	237 286	

\* 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).

