

# 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 2013)

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 Conseil fédéral 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 Conseil fédéral 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. les membres des directions des établissements;
- b. les collaborateurs du Conseil des EPF;
- c.<sup>9</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>10</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>11</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>12</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> Introduite par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le Conseil fédéral le 23 juin 2004, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2004 (RO 2004 3301).

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

<sup>12</sup> Abrogé par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le Conseil fédéral 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

(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>13</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> ...<sup>14</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>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>13</sup> Introduite par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le Conseil fédéral le 23 sept. 2005, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2006 (RO 2005 4795).

<sup>14</sup> Abrogé par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le Conseil fédéral le 23 sept. 2005, avec effet au 1<sup>er</sup> janv. 2006 (RO 2005 4795).

<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**           Égalité 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'article 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>15</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>16</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.

## Chapitre 3 Rapports 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.

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

<sup>16</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).

**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. 12 LPers.

**Art. 18** Période d'essai

(art. 8, al. 2, LPers)

<sup>1</sup> La période d'essai est en règle générale de trois mois pour tous les rapports de travail. Elle peut être prolongée jusqu'à six mois moyennant justification.

<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> Les rapports de travail de durée déterminée concernent les:

- a. assistants;
- b. premiers assistants;
- c. assistants-auxiliaires;
- d. collaborateurs scientifiques engagés dans l'enseignement et dans le cadre de projets de recherche;

- e. autres catégories de collaborateurs chargés d'exécuter des tâches de durée déterminée liées à l'infrastructure.

<sup>3</sup> Ils ne peuvent pas être conclus dans le but de contourner la disposition relative à la protection contre le licenciement selon l'art. 14 LPers.

#### **Art. 20** Durée des rapports de travail de durée déterminée

(art. 9 LPers)

<sup>1</sup> Les rapports de travail de durée déterminée sont transformés en rapports de travail de durée indéterminée selon les dispositions prévues par l'art. 9, al. 2, LPers.

<sup>2</sup> Les assistants sont employés pour une durée déterminée pendant six ans au maximum.

<sup>3</sup> Les premiers assistants sont employés pour une durée déterminée pendant six ans au maximum.

<sup>4</sup> Les collaborateurs scientifiques engagés dans l'enseignement, dans le cadre de projets de recherche et de projets scientifiques de grande envergure sont employés pour une durée déterminée pendant neuf ans au maximum.<sup>17</sup>

<sup>5</sup> ...<sup>18</sup>

<sup>6</sup> Les rapports de travail de durée limitée ne portant que sur des tâches liées à l'infrastructure ne doivent pas dépasser une durée globale de cinq ans.

<sup>7</sup> Si les rapports de travail de durée limitée se prolongent au-delà de cinq ans, les collaborateurs établissent avec leurs supérieurs directs, au plus tard après quatre ans, un plan de carrière écrit. Ce dernier sera revu au plus tard au bout de trois ans.

## **Section 2 Restructurations**

#### **Art. 21** Mesures en cas de restructuration

(art. 12, 19, 31 et 33 LPers)

<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. le maintien du collaborateur à son poste assorti d'un aménagement de l'horaire de travail;
- b. l'affectation du collaborateur à un autre travail du domaine des EPF pouvant être raisonnablement exigé de lui;

<sup>17</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le Conseil fédéral le 23 juin 2004, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2004 (RO **2004** 3301).

<sup>18</sup> Abrogé par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le Conseil fédéral le 23 juin 2004, avec effet au 1<sup>er</sup> juil. 2004 (RO **2004** 3301).

- c. la recherche d'un travail à l'extérieur du domaine des EPF, pouvant être raisonnablement exigé du collaborateur;
- d. la reconversion et le 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>19</sup>

<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>20</sup>. Cette rente de vieillesse est calculée selon l'art. 57 RP-EPF 1 au même titre qu'une rente d'invalidité.<sup>21</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.

<sup>19</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>20</sup> Ce règlement n'est pas publié au RO (voir FF 2008 5458).

<sup>21</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).

## Chapitre 4 Prestations

### Section 1 Salaire et allocations

#### Art. 24<sup>22</sup>

#### Art. 25<sup>23</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.

#### Art. 26<sup>24</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>25</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:

<sup>22</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>23</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>24</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>25</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).

- 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>26</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>27</sup>

<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>28</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.

<sup>26</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>27</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>28</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. 29**<sup>29</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.

**Art. 30**<sup>30</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>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>31</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>32</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.

<sup>29</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>30</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>31</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>32</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).

**Art. 34**<sup>33</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>34</sup>

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

**Section 2 Prestations sociales****Art. 36** Droit au maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident<sup>35</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>36</sup>

<sup>1bis</sup> Une autre maladie ou un nouvel accident ouvre un nouveau droit.<sup>37</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.

<sup>33</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>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).

<sup>35</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>36</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>37</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. 36a<sup>38</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.

**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>38</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>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>39</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>40</sup> en cas d'incapacité de gain partiel.

2 ...<sup>41</sup>

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

**Art. 39a**<sup>42</sup> Invalidité professionnelle

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

Un collaborateur a droit à une prestation d'invalidité professionnelle conformément au RP-EPF <sup>143</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>44</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>39</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>40</sup> RS **832.20**

<sup>41</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).

<sup>42</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>43</sup> Ce règlement n'est pas publié au RO (voir FF **2008** 5458).

<sup>44</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>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. 41*b*.

**Art. 41**<sup>45</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>46</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.

**Art. 41a**<sup>47</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. 4409 francs pour le premier enfant donnant droit aux allocations;
- b. 2847 francs pour tout enfant supplémentaire donnant droit aux allocations;
- c. 3218 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>48</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>49</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;

<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> RS **830.1**

<sup>47</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>48</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 déc. 2012, approuvée par le CF le 15 mars 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2013 (RO **2013** 931).

<sup>49</sup> RS **836.2**

- 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. 41<sup>b50</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.

**Art. 42<sup>51</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>52</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 1<sup>53</sup> sont applicables.

**Art. 42a<sup>54</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 1<sup>55</sup>, l'employeur assume une partie des coûts de finance-

<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).

<sup>51</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>52</sup> RS 172.222.1

<sup>53</sup> Ce règlement n'est pas publié au RO (voir FF 2008 5458).

<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).

ment 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.

#### **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>56</sup>

<sup>56</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. 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.

**Art. 47a<sup>57</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** Indemnité de départ

(art. 19, al. 2 et 5, LPers)

<sup>1</sup> Les collaborateurs licenciés en l'absence de faute de leur part reçoivent une indemnité de départ si l'une des conditions suivantes est remplie:

<sup>57</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).

- 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.<sup>58</sup> le collaborateur travaille dans une profession où la demande est faible ou inexistante;
- d. la résiliation du contrat de travail s'avère non valable.

<sup>2</sup> L'indemnité de départ s'élève au minimum à un mois et au maximum à un an de salaire.<sup>59</sup>

<sup>3</sup> Aucune indemnité de départ n'est versée:

- a. en cas de poursuite de l'activité professionnelle auprès d'un autre employeur au sens de l'art. 3 LPers. L'art. 19, al. 4, LPers, est réservé;
- b. lorsque la personne concernée touche une rente d'invalidité ou de vieillesse conformément à la loi du 23 juin 2000 sur la CFP<sup>60</sup>;
- c. si les rapports de travail sont résiliés conformément à l'art. 29 LPers.

<sup>4</sup> Les collaborateurs réengagés par un employeur au sens de l'art. 3 LPers en l'espace de deux ans, doivent rembourser l'indemnité de départ au prorata.

## 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>58</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>59</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>60</sup> [RO **2001** 707, **2004** 5265, **2006** 2197 annexe ch. 13, **2007** 2181. RO **2007** 2239 art. 27]. Voir actuellement la loi du 20 déc. 2006 relative à PUBLICA (RS **172.222.1**).

<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>61</sup>

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

**Art. 52**            Congés  
(art. 17 LPers)

<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>62</sup> | pour la naissance de son enfant (congé de paternité)   | 5 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<br>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<br>par année civile                        |
| f.               | pour son propre déménagement   | 1 jour<br>par année civile                                 |
| g. <sup>63</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<br>année civile                        |
| h. <sup>64</sup> | pour le recrutement, l'inspection et la remise de matériel militaire   | le temps nécessaire<br>conformément à<br>l'ordre de marche |

<sup>61</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>62</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>63</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).

- |                  |  |   |
|------------------|--|---|
| i.               | pour des exercices et des interventions dans le cadre des sapeurs-pompiers         | le temps nécessaire   |
| j. <sup>65</sup> | en cas de décès d'un parent proche ou dans son propre ménage                       | 5 jours   |
| k. <sup>66</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                                 |
| l. <sup>67</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>68</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>69</sup>

**Art. 52a<sup>70</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>64</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>65</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>66</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>67</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>68</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>69</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>70</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>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>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>71</sup>** Activités exercées en dehors des rapports de travail

(art. 23 LPers)

<sup>1</sup> Sont notamment réputés constituer des activités exercées en dehors des rapports de travail avec une EPF ou un institut de recherche les charges d'enseignement extérieures, les fonctions de conseil, les sièges au sein de conseils d'administration, les fonctions publiques et les autres services et prestations que peuvent avoir, occuper ou assurer les collaborateurs d'une EPF ou d'un institut 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 en dehors de leurs rapports de travail:

- a. si elle risque d'entrer en conflit avec les intérêts de l'EPF ou de l'institut de recherche;
- b. si elle risque d'empêcher la personne de remplir ses fonctions;
- c. si elle risque de compromettre la réputation de l'EPF ou de l'institut de recherche;

<sup>71</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).

- d. s'ils souhaitent recourir à l'infrastructure de l'EPF ou de l'institut de recherche, ou
- e. s'il s'agit d'un siège 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;
- b. le temps qu'elle absorbera vraisemblablement;
- c. la nature et l'intensité du recours à l'infrastructure de l'EPF ou de l'institut de recherche;
- d. la durée du mandat, s'il s'agit d'un siège dans un conseil d'administration.

**Art. 56a**<sup>72</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>72</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).

## Chapitre 5a Manquement aux obligations professionnelles<sup>73</sup>

### Art. 58<sup>74</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>75</sup> s'appliquent par analogie.

### Art. 58a<sup>76</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>77</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>73</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>74</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>75</sup> RS **172.010.1**

<sup>76</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>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).

**Art. 58<sup>b78</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>79</sup> et l'ordonnance du 14 juin 1993 relative à la loi fédérale sur la protection des données (OLPD)<sup>80</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>81</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>78</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>79</sup> RS 235.1

<sup>80</sup> RS 235.11

<sup>81</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>82</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>83</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>82</sup> RS 235.1

<sup>83</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>84</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>85</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>86</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>87</sup>,

<sup>84</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>85</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>86</sup> RS **220**

<sup>87</sup> [RO **1987** 812]

2. l'ordonnance du 23 janvier 1991 sur les assistants des EPF<sup>88</sup>,
3. le règlement du 14 novembre 1969 concernant l'engagement d'assistants aux écoles polytechniques fédérales<sup>89</sup>,
4. l'ordonnance du 31 mars 1993 sur la nomination des agents du domaine des EPF<sup>90</sup>.
- 5.<sup>91</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>92</sup>.

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

...<sup>93</sup>

**Section 3a<sup>94</sup>**

**Disposition transitoire de la modification du 29 juin 2005**

**Art. 65a**

<sup>1</sup> Les salaires en vigueur sont transférés à montant égal dans le nouveau système, avec l'indemnité de résidence.

<sup>2</sup> Les intéressés sont classés à un échelon fonctionnel selon leur fonction et positionnés dans la bande salariale correspondante selon leur expérience utile. L'expérience utile est calculée comme indiqué à l'annexe 3; d'autres modes de calcul ne sont possibles, dans des cas d'espèce, que si l'obligation juridique de l'égalité de traitement l'impose.

<sup>3</sup> Lorsqu'un salaire est inférieur au minimum de la bande salariale visée à l'al. 2, le nouveau salaire est égal au minimum de la bande salariale.

<sup>4</sup> Les collaborateurs reçoivent notification écrite du classement de leur poste à un échelon fonctionnel.

<sup>5</sup> Les deux EPF et les établissements de recherche appliquent les dispositions de l'art. 27, al. 1 à 3, le 1<sup>er</sup> janvier 2009 au plus tard. Jusqu'à leur entrée en application, les salaires suivent la progression prévue pour la note C.

<sup>88</sup> [RO 1991 806]

<sup>89</sup> Non publié au RO.

<sup>90</sup> [RO 1994 2262]

<sup>91</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>92</sup> [RO 2002 4153, 2005 11 4795, 2007 463 art. 6 ch. 3]

<sup>93</sup> Les modifications peuvent être consultées au RO 2001 1789.

<sup>94</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).

## **Section 4    Entrée en vigueur**

### **Art. 66**

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

Annexe I<sup>95</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
<b>101</b>	<b>Fonctions scientifiques</b>															
	<b>Assistant scientifique</b>															
1011-06	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>95</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le Conseil fédéral 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>96</sup>  
(art. 26, al. 1, 28, al. 1, et 30, al. 3)

## Echelle salariale 2013 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	60 728	65 737	71 194	77 138	83 618	90 851	99 118	108 783	120 313	134 691	153 278	178 033	211 859	259 209	Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral
1	61 943	67 052	72 618	78 681	85 290	92 668	101 101	110 959	122 719	137 385	156 343	181 593	216 096	264 393	
2	63 157	68 366	74 042	80 224	86 962	94 485	103 083	113 134	125 126	140 079	159 409	185 154	220 333	269 577	
3	64 372	69 681	75 466	81 767	88 635	96 302	105 065	115 310	127 532	142 773	162 474	188 715	224 570	274 762	
4	65 586	70 996	76 890	83 309	90 307	98 119	107 048	117 486	129 938	145 466	165 540	192 275	228 807	279 946	
5	66 801	72 311	78 314	84 852	91 979	99 936	109 030	119 661	132 344	148 160	168 605	195 836	233 045	285 130	
6	67 712	73 297	79 382	86 009	93 234	101 299	110 517	121 293	134 149	150 181	170 905	198 507	236 222	289 018	
7	68 623	74 283	80 449	87 166	94 488	102 662	112 004	122 925	135 954	152 201	173 204	201 177	239 400	292 906	
8	69 534	75 269	81 517	88 323	95 742	104 025	113 490	124 556	137 758	154 221	175 503	203 847	242 578	296 794	
9	70 445	76 255	82 585	89 480	96 996	105 387	114 977	126 188	139 563	156 242	177 802	206 518	245 756	300 682	
10	71 355	77 241	83 653	90 638	98 251	106 750	116 464	127 820	141 368	158 262	180 101	209 188	248 934	304 571	
11	71 963	77 898	84 365	91 409	99 087	107 659	117 455	128 908	142 571	159 609	181 634	210 969	251 053	307 163	
12	72 570	78 556	85 077	92 180	99 923	108 567	118 446	129 996	143 774	160 956	183 167	212 749	253 171	309 755	
13	73 177	79 213	85 789	92 952	100 759	109 476	119 437	131 083	144 977	162 303	184 700	214 529	255 290	312 347	
14	73 785	79 870	86 501	93 723	101 595	110 384	120 429	132 171	146 180	163 650	186 232	216 310	257 408	314 939	
15	74 392	80 528	87 213	94 494	102 432	111 293	121 420	133 259	147 384	164 997	187 765	218 090	259 527	317 531	

<sup>96</sup> Nouvelle teneur selon le ch. II de l'O du Conseil des EPF du 6 déc. 2012, approuvée par le CF le 15 mars 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2013 (RO 2013 931).

## 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	56 767	61 450	66 551	72 108	78 164	84 926	92 654	101 688	112 467	125 907	143 281	166 422	198 042	242 304	Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral
1	57 903	62 679	67 882	73 550	79 728	86 625	94 507	103 722	114 716	128 425	146 147	169 750	202 003	247 150	
2	59 038	63 908	69 213	74 992	81 291	88 323	96 360	105 756	116 965	130 943	149 013	173 079	205 964	251 996	
3	60 174	65 137	70 544	76 434	82 854	90 022	98 213	107 790	119 215	133 461	151 878	176 407	209 924	256 842	
4	61 309	66 366	71 875	77 876	84 417	91 720	100 066	109 823	121 464	135 979	154 744	179 736	213 885	261 688	
5	62 444	67 595	73 206	79 318	85 981	93 419	101 919	111 857	123 713	138 498	157 609	183 064	217 846	266 534	
6	63 296	68 516	74 205	80 400	87 153	94 693	103 309	113 383	125 400	140 386	159 759	185 560	220 817	270 169	
7	64 147	69 438	75 203	81 482	88 326	95 967	104 699	114 908	127 087	142 275	161 908	188 057	223 787	273 804	
8	64 999	70 360	76 201	82 563	89 498	97 240	106 089	116 433	128 774	144 163	164 057	190 553	226 758	277 438	
9	65 850	71 282	77 199	83 645	90 671	98 514	107 479	117 959	130 461	146 052	166 206	193 049	229 729	281 073	
10	66 702	72 203	78 198	84 726	91 843	99 788	108 868	119 484	132 148	147 941	168 356	195 546	232 699	284 707	
11	67 269	72 818	78 863	85 447	92 625	100 637	109 795	120 501	133 273	149 200	169 788	197 210	234 680	287 130	
12	67 837	73 432	79 529	86 169	93 406	101 487	110 721	121 518	134 398	150 459	171 221	198 874	236 660	289 553	
13	68 405	74 047	80 194	86 890	94 188	102 336	111 648	122 534	135 522	151 718	172 654	200 538	238 640	291 976	
14	68 973	74 661	80 860	87 611	94 970	103 185	112 575	123 551	136 647	152 977	174 087	202 203	240 621	294 399	
15	69 540	75 276	81 525	88 332	95 751	104 035	113 501	124 568	137 772	154 236	175 520	203 867	242 601	296 822	

## 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	52 807	57 162	61 908	67 077	72 711	79 001	86 190	94 594	104 620	117 123	133 285	154 811	184 225	225 399	Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral
1	53 863	58 306	63 146	68 418	74 165	80 581	87 914	96 486	106 712	119 465	135 951	157 907	187 909	229 907	
2	54 919	59 449	64 384	69 760	75 619	82 161	89 637	98 378	108 805	121 808	138 616	161 004	191 594	234 415	
3	55 975	60 592	65 623	71 101	77 074	83 741	91 361	100 269	110 897	124 150	141 282	164 100	195 278	238 923	
4	57 032	61 735	66 861	72 443	78 528	85 321	93 085	102 161	112 990	126 492	143 948	167 196	198 963	243 431	
5	58 088	62 879	68 099	73 785	79 982	86 901	94 809	104 053	115 082	128 835	146 613	170 292	202 647	247 939	
6	58 880	63 736	69 027	74 791	81 073	88 086	96 102	105 472	116 651	130 592	148 613	172 614	205 411	251 320	
7	59 672	64 594	69 956	75 797	82 163	89 271	97 394	106 891	118 221	132 349	150 612	174 937	208 174	254 701	
8	60 464	65 451	70 885	76 803	83 254	90 456	98 687	108 310	119 790	134 105	152 611	177 259	210 938	258 082	
9	61 256	66 308	71 813	77 809	84 345	91 641	99 980	109 729	121 359	135 862	154 611	179 581	213 701	261 463	
10	62 048	67 166	72 742	78 815	85 435	92 826	101 273	111 148	122 929	137 619	156 610	181 903	216 464	264 844	
11	62 576	67 738	73 361	79 486	86 162	93 616	102 135	112 094	123 975	138 790	157 943	183 451	218 307	267 098	
12	63 104	68 309	73 980	80 157	86 890	94 406	102 997	113 040	125 021	139 962	159 276	184 999	220 149	269 352	
13	63 632	68 881	74 599	80 828	87 617	95 196	103 859	113 986	126 067	141 133	160 608	186 547	221 991	271 606	
14	64 160	69 452	75 218	81 498	88 344	95 986	104 720	114 932	127 113	142 304	161 941	188 095	223 833	273 860	
15	64 689	70 024	75 837	82 169	89 071	96 776	105 582	115 877	128 160	143 475	163 274	189 644	225 676	276 114	

## 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	48 846	52 875	57 265	62 046	67 258	73 076	79 725	87 499	96 774	108 338	123 289	143 200	170 408	208 494	Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral
1	49 823	53 933	58 410	63 287	68 603	74 537	81 320	89 249	98 709	110 505	125 754	146 064	173 816	212 664	
2	50 800	54 990	59 556	64 528	69 948	75 999	82 915	90 999	100 645	112 672	128 220	148 928	177 224	216 834	
3	51 777	56 048	60 701	65 769	71 293	77 461	84 509	92 749	102 580	114 839	130 686	151 792	180 633	221 004	
4	52 754	57 105	61 846	67 010	72 638	78 922	86 104	94 499	104 515	117 006	133 152	154 656	184 041	225 174	
5	53 731	58 163	62 991	68 251	73 983	80 384	87 698	96 249	106 451	119 172	135 617	157 520	187 449	229 344	
6	54 464	58 956	63 850	69 181	74 992	81 480	88 894	97 562	107 903	120 797	137 467	159 668	190 005	232 471	
7	55 196	59 749	64 709	70 112	76 001	82 576	90 090	98 874	109 354	122 422	139 316	161 816	192 561	235 598	
8	55 929	60 542	65 568	71 043	77 010	83 672	91 286	100 187	110 806	124 048	141 165	163 964	195 117	238 726	
9	56 662	61 335	66 427	71 973	78 019	84 768	92 482	101 499	112 257	125 673	143 015	166 112	197 673	241 853	
10	57 395	62 128	67 286	72 904	79 028	85 864	93 677	102 812	113 709	127 298	144 864	168 260	200 230	244 981	
11	57 883	62 657	67 859	73 525	79 700	86 595	94 475	103 687	114 677	128 381	146 097	169 692	201 934	247 066	
12	58 372	63 186	68 432	74 145	80 373	87 326	95 272	104 562	115 644	129 464	147 330	171 124	203 638	249 151	
13	58 860	63 715	69 004	74 766	81 045	88 057	96 069	105 437	116 612	130 548	148 563	172 556	205 342	251 236	
14	59 348	64 243	69 577	75 386	81 718	88 787	96 866	106 312	117 580	131 631	149 796	173 988	207 046	253 320	
15	59 837	64 772	70 150	76 006	82 391	89 518	97 664	107 187	118 548	132 715	151 029	175 420	208 750	255 405	

## 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	*	48 588	52 622	57 015	61 804	67 151	73 261	80 405	88 927	99 554	113 292	131 589	156 591	191 589	Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral
1	*	49 560	53 674	58 156	63 040	68 494	74 726	82 013	90 706	101 545	115 558	134 221	159 723	195 421	
2	46 681	50 532	54 727	59 296	64 276	69 837	76 192	83 621	92 484	103 536	117 824	136 853	162 855	199 253	
3	47 579	51 503	55 779	60 436	65 513	71 180	77 657	85 229	94 263	105 528	120 090	139 485	165 987	203 085	
4	48 477	52 475	56 832	61 577	66 749	72 523	79 122	86 837	96 041	107 519	122 356	142 117	169 119	206 916	
5	49 375	53 447	57 884	62 717	67 985	73 866	80 587	88 445	97 820	109 510	124 621	144 748	172 250	210 748	
6	50 048	54 176	58 673	63 572	68 912	74 873	81 686	89 651	99 154	111 003	126 321	146 722	174 599	213 622	
7	50 721	54 905	59 463	64 427	69 839	75 881	82 785	90 857	100 488	112 496	128 020	148 696	176 948	216 496	
8	51 394	55 633	60 252	65 283	70 766	76 888	83 884	92 063	101 821	113 990	129 720	150 670	179 297	219 370	
9	52 068	56 362	61 041	66 138	71 693	77 895	84 983	93 270	103 155	115 483	131 419	152 644	181 646	222 244	
10	52 741	57 091	61 831	66 993	72 620	78 902	86 082	94 476	104 489	116 976	133 118	154 618	183 995	225 117	
11	53 190	57 577	62 357	67 563	73 238	79 574	86 815	95 280	105 379	117 972	134 251	155 933	185 561	227 033	
12	53 639	58 063	62 883	68 133	73 856	80 245	87 547	96 084	106 268	118 967	135 384	157 249	187 127	228 949	
13	54 088	58 549	63 409	68 703	74 474	80 917	88 280	96 888	107 157	119 963	136 517	158 565	188 692	230 865	
14	54 536	59 035	63 936	69 274	75 092	81 588	89 012	97 692	108 046	120 958	137 650	159 881	190 258	232 781	
15	54 985	59 520	64 462	69 844	75 710	82 260	89 745	98 496	108 936	121 954	138 783	161 197	191 824	234 697	

\* Salaires inexistant dans le domaine des EPF.

Annexe 397  
(art. 65a, al. 2)

## Calcul de l'expérience utile

Tableau 1

### Age minimum théorique pour assumer une fonction

Numéro principal / Trame	No de profil	Désignation du profil	Echelon fonctionnel	Age minimum
101	1011-06	Assistant scientifique	6	24,5
102	1021-07	Coll. scientifique (v.c. profil expérimenté) ou coll. scientifique I profil I	7	29,0
	1022-08	Coll. scientifique (v.c. profil expérimenté) ou coll. scientifique I profil II	8	30,0
	1023-09	Coll. scientifique (v.c. profil expérimenté) ou coll. scientifique I profil III	9	30,0
	1024-10	Coll. scientifique (v.c. profil expérimenté) ou coll. scientifique I profil IV	10	32,0
103	1031-10	Coll. scientifique (fonction dirigeante) ou coll. scientifique II profil I	10	32,5
	1032-11	Coll. scientifique (fonction dirigeante) ou coll. scientifique II profil II	11	32,5
	1033-12	Coll. scientifique (fonction dirigeante) ou coll. scientifique II profil III	12	33,5
	1034-13	Coll. scientifique (fonction dirigeante) ou coll. scientifique II profil IV	13	34,5
111	1111-09	Responsable d'un groupe scientifique profil I	9	30,5
	1112-10	Responsable d'un groupe scientifique profil II	10	32,5
	1113-11	Responsable d'un groupe scientifique profil III	11	32,5
112	1121-11	Responsable d'un domaine scientifique profil I	11	32,0
	1122-12	Responsable d'un domaine scientifique profil II	12	32,0
	1123-13	Responsable d'un domaine scientifique profil III	13	34,0
201	2011-01	Coll. soutien I profil I	1	16,5
	2012-02	Coll. soutien I profil II	2	17,0
	2013-03	Coll. soutien I profil III	3	19,0
202	2021-03	Coll. soutien II profil I	3	19,0
	2022-04	Coll. soutien II profil II	4	21,5
	2023-05	Coll. soutien II profil III	5	21,5
203	2031-05	Spécialiste soutien I profil I	5	21,0
	2032-06	Spécialiste soutien I profil II	6	23,0
	2033-07	Spécialiste soutien I profil III	7	24,5
204	2041-07	Spécialiste soutien II profil I	7	24,0
	2042-08	Spécialiste soutien II profil II	8	25,0
	2043-09	Spécialiste soutien II profil III	9	27,0
	2044-10	Spécialiste soutien II profil IV	10	28,0
301	3011-01	Coll. technique I profil I	1	16,5
	3012-02	Coll. technique I profil II	2	18,0
	3013-03	Coll. technique I profil III	3	19,0
302	3021-03	Coll. technique I profil I	3	20,0
	3022-04	Coll. technique I profil II	4	22,0
	3023-05	Coll. technique I profil III	5	22,0
303	3031-05	Spécialiste technique I profil I	5	22,0
	3032-06	Spécialiste technique I profil II	6	23,0
	3033-07	Spécialiste technique I profil III	7	23,0
304	3041-07	Spécialiste technique II profil I	7	24,0
	3042-08	Spécialiste technique II profil II	8	25,0
	3043-09	Spécialiste technique II profil III	9	25,0
	3044-10	Spécialiste technique II profil IV	10	29,0
402	4021-03	IT-Support (1-Level)	3	19,0
	4022-04	IT-Support (1-Level)	4	22,0
	4023-05	IT-Support (1-Level)	5	23,0
403	4031-05	IT-Support* profil expérimenté (2-level) / Programmation profil I	5	24,0
	4032-06	IT-Support* profil expérimenté (2-level) / Programmation profil II	6	25,0
	4033-07	IT-Support* profil expérimenté (2-level) / Programmation profil III	7	27,0
404	4041-07	Spécialiste système (3-level) / Software Engineering profil I	7	24,0
	4042-08	Spécialiste système (3-level) / Software Engineering profil II	8	25,0
	4043-09	Spécialiste système (3-level) / Software Engineering profil III	9	27,0
	4044-10	Spécialiste système (3-level) / Software Engineering profil IV	10	29,0
501	5011-04	Responsable d'un groupe profil I	4	22,5
	5012-05	Responsable d'un groupe profil II	5	23,0
	5013-06	Responsable d'un groupe profil III	6	23,0
502	5021-06	Chef d'unité profil I	6	24,0
	5022-07	Chef d'unité profil II	7	25,0
	5023-08	Chef d'unité profil III	8	26,0
	5024-09	Chef d'unité profil IV	9	28,0
503	5031-09	Chef de service profil I	9	25,0
	5032-10	Chef de service profil II	10	28,5
	5033-11	Chef de service profil III	11	30,0
	5034-12	Chef de service profil IV	12	32,0
601	6011-11	Spécialiste de domaine (projets/conduite de personnel) profil I	11	29,0
	6012-12	Spécialiste de domaine (projets/conduite de personnel) profil II	12	30,0
	6013-13	Spécialiste de domaine (projets/conduite de personnel) profil III	13	32,0
	6014-14	Spécialiste de domaine (projets/conduite de personnel) profil IV	14	32,0
602	6021-11	Fonction de conduite (avec encadrement et conseils stratégiques)	11	29,0
	6022-12	Fonction de conduite (avec encadrement et conseils stratégiques)	12	30,0
	6023-13	Fonction de conduite (avec encadrement et conseils stratégiques)	13	32,0
	6024-14	Fonction de conduite (avec encadrement et conseils stratégiques)	14	32,0
603	6031-13	Fonction de conduite (plusieurs domaines)	13	32,0
	6032-14	Fonction de conduite (plusieurs domaines)	14	32,0
	6033-15	Fonction de conduite (plusieurs domaines)	15	33,0

97 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).

Tableau 2

**Transformation en expérience utile**

<i>Années prof.*</i>	<i>Expérience utile</i>
0	<b>0</b>
1	<b>1</b>
2	<b>2</b>
3	<b>3</b>
4	<b>4</b>
5	<b>5</b>
6	<b>6</b>
7	<b>6</b>
8	<b>7</b>
9	<b>7</b>
10	<b>8</b>
11	<b>8</b>
12	<b>9</b>
13	<b>9</b>
14	<b>10</b>
15	<b>10</b>
16	<b>11</b>
17	<b>11</b>
18	<b>11</b>
19	<b>12</b>
20	<b>12</b>
21	<b>12</b>
22	<b>13</b>
23	<b>13</b>
24	<b>13</b>
25	<b>14</b>
26	<b>14</b>
27	<b>14</b>
28	<b>15</b>
29	<b>15</b>
30	<b>15</b>

\* Calcul des «années professionnelles»:  
Age effectif ./ . âge minimum

<sup>98</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>99</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>99</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).