

# 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 2010)

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>;

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 Conseil fédéral le 23 juin 2004 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 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 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2004 (RO 2004 3301).

<sup>5</sup> RS 414.110

- abis.<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.
- 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>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 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2004 (RO **2004** 3301).

<sup>7</sup> RS **172.220.113.40**

<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 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 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 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 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 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 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 et avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 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 Conseil fédéral 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 et 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'art. 4, la politique du personnel définie par les EPF et les instituts de recherche.

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

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

- a. la composition du personnel;
- b. les frais de personnel;
- c. la satisfaction au travail;
- d. la tenue de l'entretien d'évaluation;
- e.<sup>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'intérieur.

## **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.

<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 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2006 (RO 2005 4795).

**Art. 15** Conditions d'engagement

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

**Art. 16** Contrat de travail

(art. 8 LPers)

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

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

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

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

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

(art. 13 LPers)

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

<sup>2</sup> En cas de modification du contrat de travail, des solutions concertées doivent être recherchées en priorité. Si le collaborateur s'oppose à la modification, celle-ci ne peut être imposée que par voie de résiliation, conformément à l'art. 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>16</sup>

<sup>5</sup> ...<sup>17</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>16</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 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2004 (RO **2004** 3301).

<sup>17</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 et avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2004 (RO **2004** 3301).



<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;
- 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>18</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>19</sup>. Cette rente de vieillesse est calculée selon l'art. 57 RP-EPF 1 au même titre qu'une rente d'invalidité.<sup>20</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.

<sup>18</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 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).

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

<sup>20</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 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2008 (RO **2008** 2293).

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

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

## **Chapitre 4 Prestations**

### **Section 1 Salaire et allocations**

**Art. 24**<sup>21</sup>

**Art. 25**<sup>22</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>23</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.

<sup>21</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>22</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 et en vigueur depuis le 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 Conseil fédéral le 23 sept. 2005 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2006 (RO **2005** 4795).

**Art. 27<sup>24</sup>** Progression du salaire

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

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

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

- a. la personne dépasse notablement les exigences;
- b. la personne dépasse les exigences;
- c. la personne remplit les exigences;
- d. la personne remplit la plupart des exigences;
- e. la personne remplit une partie des exigences;
- f. la personne ne remplit pas les exigences. <sup>25</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>26</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.

<sup>24</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 et 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 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).

<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 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).

**Art. 28<sup>27</sup>**      Adaptation de l'échelle des salaires  
(art. 16 LPers)

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

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

**Art. 29<sup>28</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>29</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>30</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.

<sup>27</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 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2006 (RO **2005** 4795).

<sup>28</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 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2006 (RO **2005** 4795).

<sup>29</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 et 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 Conseil fédéral le 23 sept. 2005 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2006 (RO **2005** 4795).

**Art. 32**<sup>31</sup>**Art. 33** Bonifications  
(art. 15 LPers)

Des bonifications peuvent être versées pour:

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

**Art. 34**<sup>32</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>33</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>34</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>35</sup>

<sup>1bis</sup> Une autre maladie ou un nouvel accident ouvre un nouveau droit.<sup>36</sup>

<sup>31</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>32</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 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).

<sup>33</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 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2006 (RO **2005** 4795).

<sup>34</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).

<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 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).

<sup>36</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 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).

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

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

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

**Art. 36a<sup>37</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.

<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 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO 2009 809).

**Art. 38** Droit au salaire en cas de service militaire, de service de protection civile ou de service civil  
(art. 29, al. 1, LPers)

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

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

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

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

**Art. 39** Prestations en cas d'accident professionnel  
(art. 29, al. 1, LPers)

<sup>1</sup> L'invalidité consécutive à un accident professionnel ou à une maladie professionnelle assimilée à un accident professionnel donne droit à:<sup>38</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>39</sup> en cas d'incapacité de gain partiel.

<sup>2</sup> ...<sup>40</sup>

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

**Art. 39a**<sup>41</sup> Invalidité professionnelle  
(art. 32j, al. 2, LPers)

Un collaborateur a droit à une prestation d'invalidité professionnelle conformément au RP-EPF 1<sup>42</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;

<sup>38</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 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2004 (RO **2004** 3301).

<sup>39</sup> RS **832.20**

<sup>40</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 et avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2004 (RO **2004** 3301).

<sup>41</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 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2008 (RO **2008** 2293).

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

- 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>43</sup>** Versement du salaire aux survivants

(art. 29, al. 2, LPers)

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

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

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

**Art. 41<sup>44</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>45</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>46</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. 4336 francs pour le premier enfant donnant droit aux allocations;
- b. 2799 francs pour tout enfant supplémentaire donnant droit aux allocations;

<sup>43</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 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).

<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 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).

<sup>45</sup> RS **830.1**

<sup>46</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 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).



- c. 3164 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>47</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>48</sup>. Sont prises en considération en tant qu'allocations familiales:

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

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

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

#### **Art. 41<sup>b49</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>50</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>51</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>47</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 10 déc. 2009, approuvée par le CF le 17 fév. 2010 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2010 (RO 2010 801).

<sup>48</sup> RS 836.2

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

<sup>50</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 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2008 (RO 2008 2293).

<sup>51</sup> RS 172.222.1

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

<sup>4</sup> Pour le reste, les dispositions du RP-EPF <sup>152</sup> sont applicables.

**Art. 42a<sup>53</sup>** Rente transitoire  
(art. 32k, al. 2, LPers)

<sup>1</sup> Si une personne perçoit une rente transitoire complète ou une demi-rente transitoire conformément au RP-EPF <sup>154</sup>, l'employeur assume une partie des coûts de financement de la rente transitoire effectivement perçue. Le montant de la participation de l'employeur est réglé à l'annexe 5.

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

### Section 3 Autres prestations

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

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

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

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

**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.

<sup>52</sup> Ce règlement n'est pas publié au RO (voir FF **2008** 5458).

<sup>53</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 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2008 (RO **2008** 2293).

<sup>54</sup> Ce règlement n'est pas publié au RO (voir FF **2008** 5458).

**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>55</sup>

**Art. 46** Prestations particulières

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

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

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

**Art. 47** Service médical

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

**Art. 47a**<sup>56</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.

<sup>55</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 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).

<sup>56</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 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2008 (RO **2008** 2293).

**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:

- 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>57</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>58</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>59</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.

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

<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 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).

<sup>59</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**).

## Section 4 Vacances et congés

### Art. 50 Jours fériés

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

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

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

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

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

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

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

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

<sup>7</sup> En cas d'absences pour cause de service militaire, de protection civile, de service civil, d'accident ou de maladie dépassant au total trois mois sur une année civile, le droit annuel aux vacances est réduit de  $\frac{1}{12}$  pour chaque mois d'absence complet supplémentaire. En cas d'absence prolongée pour cause de maladie ou d'accident, le droit annuel aux vacances est réduit, à partir de la deuxième année civile, de  $\frac{1}{12}$  pour chaque mois d'absence complet supplémentaire. Dans le cas des congés non payés, le droit aux vacances est réduit dès le deuxième mois. <sup>60</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  |

<sup>60</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 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO 2009 809).

c. <sup>61</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 par année civile
e.	pour des affaires scolaires importantes ou des examens médicaux concernant des enfants de moins de 16 ans, s'il assume l'éducation de ces derniers	jusqu'à 5 jours par année civile
f.	pour son propre déménagement	1 jour par année civile
g. <sup>62</sup>	pour diriger des cours «Jeunesse et Sport» ou de sport pour personnes handicapées et pour en assurer l'encadrement	jusqu'à 5 jours par année civile
h. <sup>63</sup>	pour le recrutement, l'inspection et la remise de matériel militaire	le temps nécessaire conformément à l'ordre de marche
i.	pour des exercices et des interventions dans le cadre des sapeurs-pompiers	le temps nécessaire
j. <sup>64</sup>	en cas de décès d'un parent proche ou dans son propre ménage	5 jours
k. <sup>65</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>66</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

<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 et 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 et 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 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).

<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 et 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 et 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 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).

n. <sup>67</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>68</sup>

**Art. 52a<sup>69</sup>** Congé non payé ou partiellement payé

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

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

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

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

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

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

<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 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).

<sup>68</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 et avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2008 (RO **2008** 2293).

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

## 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>70</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;
- 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.

<sup>70</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 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO 2009 809).

**Art. 56a**<sup>71</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.

## Chapitre 5a Manquement aux obligations professionnelles<sup>72</sup>

**Art. 58**<sup>73</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>74</sup> s'appliquent par analogie.

**Art. 58a**<sup>75</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>71</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 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).

<sup>72</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le Conseil fédéral le 23 juin 2004 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2004 (RO **2004** 3301).

<sup>73</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 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).

<sup>74</sup> RS **172.010.1**

<sup>75</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le Conseil fédéral le 23 juin 2004 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2004 (RO **2004** 3301).

<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>76</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.

**Art. 58<sup>b77</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>78</sup> et l'ordonnance du 14 juin 1993 relative à la loi fédérale sur la protection des données (OLPD)<sup>79</sup>.

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

<sup>77</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le Conseil fédéral le 23 juin 2004 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2004 (RO **2004** 3301).

<sup>78</sup> RS **235.1**

<sup>79</sup> RS **235.11**

- <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>80</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>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>80</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>6</sup> Après expiration du délai de conservation, les art. 21 et 22 LPD<sup>81</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>82</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 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.

<sup>81</sup> RS 235.1

<sup>82</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 et avec effet au 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO 2009 809).

## Section 2 Recours

**Art. 62**<sup>83</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>84</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>85</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>86</sup>,
2. l'ordonnance du 23 janvier 1991 sur les assistants des EPF<sup>87</sup>,
3. le règlement du 14 novembre 1969 concernant l'engagement d'assistants aux écoles polytechniques fédérales<sup>88</sup>,
4. l'ordonnance du 31 mars 1993 sur la nomination des agents du domaine des EPF<sup>89</sup>.
- 5.<sup>90</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>91</sup>.

<sup>83</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 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2004 (RO **2004** 3301).

<sup>84</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 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).

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

<sup>86</sup> [RO **1987** 812]

<sup>87</sup> [RO **1991** 806]

<sup>88</sup> Non publié au RO.

<sup>89</sup> [RO **1994** 2262]

<sup>90</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 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2008 (RO **2008** 2293).

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

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

Les ordonnances ci-après sont modifiées comme suit:

...<sup>92</sup>

**Section 3a**<sup>93</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.

**Section 4** **Entrée en vigueur****Art. 66**

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

<sup>92</sup> Les modifications peuvent être consultées au RO **2001** 1789.

<sup>93</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 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2006 (RO **2005** 4795).

Annexe J94  
(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>Fonctions scientifiques</b>																
<b>101</b>	<b>Assistant scientifique</b>															
	Profil d'exigence I															
<b>102</b>	<b>Collaborateur scientifique (y. c. profil expérimenté) ou Collaborateur scientifique I</b>															
	Profil d'exigence I															
	Profil d'exigence II															
	Profil d'exigence III															
	Profil d'exigence IV															
<b>103</b>	<b>Collaborateur scientifique (fonction dirigeante) ou Collaborateur scientifique II</b>															
	Profil d'exigence I															
	Profil d'exigence II															
	Profil d'exigence III															
	Profil d'exigence IV															
<b>111</b>	<b>Responsable d'une groupe scientifique</b>															
	Profil d'exigence I															
	Profil d'exigence II															
	Profil d'exigence III															
<b>112</b>	<b>Responsable d'un domaine scientifique</b>															
	Profil d'exigence I															
	Profil d'exigence II															
	Profil d'exigence III															
<b>201</b>	<b>Fonctions de soutien</b>															
<b>201301</b>	<b>Collaborateurs soutien I</b>															
	Profil d'exigence I															
	Profil d'exigence II															
	Profil d'exigence III															
<b>202</b>	<b>Collaborateurs soutien II</b>															
	Profil d'exigence I															
	Profil d'exigence II															
	Profil d'exigence III															
<b>203</b>	<b>Spécialiste soutien I</b>															
	Profil d'exigence I															
	Profil d'exigence II															
	Profil d'exigence III															
<b>204</b>	<b>Spécialiste soutien II</b>															
	Profil d'exigence I															
	Profil d'exigence II															
	Profil d'exigence III															
	Profil d'exigence IV															

94 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 et 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>															
	Profil exigence I															
	Profil exigence II															
	Profil exigence III															
	Profil exigence IV															
<b>502</b>	<b>Chef d'unité</b>															
	Profil exigence I															
	Profil exigence II															
	Profil exigence III															
	Profil exigence IV															
<b>503</b>	<b>Chef de service</b>															
	Profil exigence I															
	Profil exigence II															
	Profil exigence III															
	Profil exigence IV															
<b>800</b>	<b>Management et état-major</b>															
	<b>Spécialiste de domaine (projets / conduite de personnel)</b>															
	Profil exigence I															
	Profil exigence II															
	Profil exigence III															
	Profil exigence IV															
<b>802</b>	<b>Fonction de conduite (avec encadrement et conseils strat.)</b>															
	Profil exigence I															
	Profil exigence II															
	Profil exigence III															
	Profil exigence IV															
<b>803</b>	<b>Fonction de conduite (plusieurs domaines)</b>															
	Profil exigence I															
	Profil exigence II															
	Profil exigence III															

Annexe 295

(art. 26, al. 1, 28, al. 1, et 30, al. 3)

**Echelle salariale 2010 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	59 707	64 632	69 998	75 842	82 212	89 324	97 452	106 955	118 291	132 427	150 702	175 041	208 298	254 853	
1	60 902	65 925	71 398	77 359	83 857	91 111	99 401	109 094	120 657	135 076	153 716	178 541	212 464	259 950	
2	62 096	67 217	72 798	78 876	85 501	92 897	101 350	111 233	123 023	137 724	156 730	182 042	216 630	265 047	
3	63 290	68 510	74 198	80 392	87 145	94 684	103 299	113 372	125 388	140 373	159 744	185 543	220 796	270 144	
4	64 484	69 803	75 597	81 909	88 789	96 470	105 248	115 511	127 754	143 022	162 758	189 044	224 962	275 241	
5	65 678	71 095	76 997	83 426	90 433	98 257	107 198	117 650	130 120	145 670	165 772	192 545	229 128	280 338	
6	66 574	72 065	78 047	84 564	91 667	99 597	108 659	119 254	131 894	147 656	168 032	195 170	232 252	284 161	
7	67 469	73 034	79 097	85 701	92 900	100 936	110 121	120 859	133 669	149 643	170 293	197 796	235 377	287 983	
8	68 365	74 004	80 147	86 839	94 133	102 276	111 583	122 463	135 443	151 629	172 553	200 421	238 501	291 806	
9	69 261	74 973	81 197	87 977	95 366	103 616	113 045	124 067	137 218	153 616	174 814	203 047	241 626	295 629	
10	70 156	75 943	82 247	89 114	96 599	104 956	114 506	125 672	138 992	155 602	177 074	205 673	244 750	299 452	
11	70 753	76 589	82 947	89 873	97 422	105 849	115 481	126 741	140 175	156 926	178 581	207 423	246 833	302 000	
12	71 350	77 235	83 647	90 631	98 244	106 743	116 456	127 811	141 358	158 251	180 088	209 173	248 916	304 549	
13	71 947	77 882	84 347	91 389	99 066	107 636	117 430	128 880	142 541	159 575	181 595	210 924	250 999	307 097	
14	72 544	78 528	85 047	92 148	99 888	108 529	118 405	129 950	143 724	160 899	183 102	212 674	253 082	309 646	
15	73 142	79 174	85 747	92 906	100 710	109 422	119 379	131 019	144 906	162 223	184 609	214 425	255 165	312 194	

Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral

95 Nouvelle teneur selon le ch. II de l'O du Conseil des EPF du 10 déc. 2009, approuvée par le CF le 17 fév. 2010 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2010 (RO 2010 801).

## 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	55 813	60 417	65 433	70 896	76 851	83 499	91 097	99 979	110 576	123 791	140 873	163 625	194 713	238 232	
1	56 930	61 625	66 741	72 314	78 388	85 169	92 919	101 979	112 788	126 267	143 691	166 897	198 608	242 996	
2	58 046	62 834	68 050	73 732	79 925	86 839	94 741	103 978	114 999	128 742	146 508	170 170	202 502	247 761	
3	59 162	64 042	69 359	75 149	81 462	88 509	96 563	105 978	117 211	131 218	149 326	173 442	206 396	252 526	
4	60 278	65 250	70 667	76 567	82 999	90 179	98 384	107 978	119 422	133 694	152 143	176 715	210 290	257 290	
5	61 395	66 459	71 976	77 985	84 536	91 849	100 206	109 977	121 634	136 170	154 961	179 987	214 185	262 055	Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral
6	62 232	67 365	72 957	79 049	85 688	93 101	101 573	111 477	123 293	138 027	157 074	182 442	217 105	265 628	
7	63 069	68 271	73 939	80 112	86 841	94 354	102 939	112 977	124 951	139 884	159 187	184 896	220 026	269 202	
8	63 906	69 177	74 920	81 176	87 994	95 606	104 306	114 476	126 610	141 740	161 300	187 350	222 947	272 775	
9	64 744	70 084	75 902	82 239	89 147	96 859	105 672	115 976	128 269	143 597	163 413	189 805	225 868	276 349	
10	65 581	70 990	76 883	83 302	90 299	98 111	107 039	117 476	129 927	145 454	165 526	192 259	228 788	279 922	
11	66 139	71 594	77 538	84 011	91 068	98 946	107 950	118 475	131 033	146 692	166 935	193 895	230 735	282 305	
12	66 697	72 198	78 192	84 720	91 836	99 781	108 861	119 475	132 139	147 930	168 344	195 532	232 683	284 687	
13	67 255	72 802	78 846	85 429	92 605	100 616	109 772	120 475	133 245	149 168	169 752	197 168	234 630	287 069	
14	67 813	73 407	79 501	86 138	93 373	101 451	110 683	121 475	134 350	150 406	171 161	198 804	236 577	289 452	
15	68 371	74 011	80 155	86 847	94 142	102 286	111 593	122 475	135 456	151 644	172 570	200 440	238 524	291 834	

## 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	51 919	56 202	60 868	65 949	71 489	77 673	84 741	93 004	102 862	115 154	131 045	152 209	181 129	221 611	
1	52 958	57 326	62 085	67 268	72 919	79 227	86 436	94 864	104 919	117 457	133 666	155 253	184 751	226 043	
2	53 996	58 450	63 302	68 587	74 348	80 780	88 131	96 724	106 976	119 760	136 287	158 298	188 374	230 475	
3	55 035	59 574	64 520	69 906	75 778	82 334	89 826	98 584	109 033	122 063	138 908	161 342	191 996	234 908	
4	56 073	60 698	65 737	71 225	77 208	83 887	91 520	100 444	111 091	124 367	141 528	164 386	195 619	239 340	
5	57 111	61 822	66 954	72 544	78 638	85 441	93 215	102 304	113 148	126 670	144 149	167 430	199 242	243 772	
6	57 890	62 665	67 867	73 534	79 710	86 606	94 486	103 699	114 691	128 397	146 115	169 713	201 959	247 096	
7	58 669	63 508	68 780	74 523	80 782	87 771	95 757	105 095	116 234	130 124	148 081	171 996	204 675	250 420	
8	59 448	64 351	69 693	75 512	81 855	88 936	97 029	106 490	117 777	131 852	150 046	174 280	207 392	253 744	
9	60 227	65 194	70 606	76 501	82 927	90 101	98 300	107 885	119 320	133 579	152 012	176 563	210 109	257 069	
10	61 005	66 037	71 519	77 491	83 999	91 266	99 571	109 280	120 863	135 306	153 978	178 846	212 826	260 393	
11	61 525	66 599	72 128	78 150	84 714	92 043	100 418	110 210	121 891	136 458	155 288	180 368	214 638	262 609	
12	62 044	67 161	72 737	78 810	85 429	92 820	101 266	111 140	122 920	137 609	156 599	181 890	216 449	264 825	
13	62 563	67 723	73 345	79 469	86 144	93 596	102 113	112 070	123 948	138 761	157 909	183 412	218 260	267 041	
14	63 082	68 285	73 954	80 129	86 859	94 373	102 960	113 000	124 977	139 912	159 220	184 934	220 071	269 257	
15	63 601	68 847	74 563	80 788	87 574	95 150	103 808	113 930	126 006	141 064	160 530	186 456	221 883	271 473	

Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral

## 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	48 025	51 987	56 302	61 003	66 127	71 848	78 386	86 029	95 147	106 518	121 217	140 793	167 544	204 990	
1	48 986	53 026	57 429	62 223	67 450	73 285	79 953	87 749	97 050	108 648	123 641	143 609	170 895	209 090	
2	49 947	54 066	58 555	63 443	68 772	74 722	81 521	89 470	98 953	110 778	126 065	146 425	174 246	213 190	
3	50 907	55 106	59 681	64 663	70 095	76 159	83 089	91 190	100 856	112 909	128 489	149 241	177 597	217 289	
4	51 868	56 146	60 807	65 884	71 417	77 596	84 656	92 911	102 759	115 039	130 914	152 057	180 948	221 389	
5	52 828	57 185	61 933	67 104	72 740	79 033	86 224	94 632	104 662	117 169	133 338	154 873	184 298	225 489	
6	53 548	57 965	62 777	68 019	73 732	80 110	87 400	95 922	106 089	118 767	135 156	156 985	186 812	228 564	
7	54 269	58 745	63 622	68 934	74 724	81 188	88 576	97 212	107 516	120 365	136 975	159 097	189 325	231 639	
8	54 989	59 525	64 466	69 849	75 716	82 266	89 751	98 503	108 943	121 963	138 793	161 209	191 838	234 714	
9	55 710	60 305	65 311	70 764	76 708	83 343	90 927	99 793	110 371	123 560	140 611	163 320	194 351	237 788	
10	56 430	61 084	66 155	71 679	77 700	84 421	92 103	101 084	111 798	125 158	142 429	165 432	196 864	240 863	
11	56 910	61 604	66 718	72 289	78 361	85 140	92 887	101 944	112 749	126 223	143 642	166 840	198 540	242 913	
12	57 390	62 124	67 281	72 899	79 022	85 858	93 671	102 804	113 701	127 289	144 854	168 248	200 215	244 963	
13	57 871	62 644	67 844	73 509	79 683	86 577	94 455	103 665	114 652	128 354	146 066	169 656	201 891	247 013	
14	58 351	63 164	68 408	74 119	80 345	87 295	95 238	104 525	115 604	129 419	147 278	171 064	203 566	249 063	
15	58 831	63 684	68 971	74 729	81 006	88 014	96 022	105 385	116 555	130 484	148 490	172 472	205 241	251 113	

Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral

## 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	*	47 772	51 737	56 057	60 766	66 022	72 030	79 053	87 432	97 881	111 388	129 378	153 959	188 369	
1	*	48 727	52 772	57 178	61 981	67 343	73 471	80 634	89 181	99 839	113 616	131 965	157 039	192 137	
2	*	49 682	53 807	58 299	63 196	68 663	74 911	82 216	90 930	101 796	115 844	134 553	160 118	195 904	
3	46 779	50 638	54 842	59 420	64 412	69 984	76 352	83 797	92 678	103 754	118 071	137 140	163 197	199 671	
4	47 662	51 593	55 876	60 542	65 627	71 304	77 792	85 378	94 427	105 712	120 299	139 728	166 276	203 439	
5	48 545	52 549	56 911	61 663	66 842	72 625	79 233	86 959	96 176	107 669	122 527	142 316	169 355	207 206	
6	49 207	53 265	57 687	62 504	67 754	73 615	80 313	88 145	97 487	109 137	124 198	144 256	171 665	210 032	
7	49 869	53 982	58 463	63 344	68 665	74 605	81 394	89 330	98 799	110 606	125 869	146 197	173 974	212 857	
8	50 531	54 698	59 239	64 185	69 577	75 596	82 474	90 516	100 110	112 074	127 539	148 138	176 284	215 683	
9	51 193	55 415	60 015	65 026	70 488	76 586	83 555	91 702	101 422	113 542	129 210	150 078	178 593	218 508	
10	51 855	56 132	60 791	65 867	71 400	77 576	84 635	92 888	102 733	115 010	130 881	152 019	180 902	221 334	
11	52 296	56 609	61 309	66 428	72 007	78 236	85 356	93 678	103 607	115 989	131 995	153 313	182 442	223 218	
12	52 737	57 087	61 826	66 988	72 615	78 897	86 076	94 469	104 482	116 968	133 109	154 606	183 982	225 101	
13	53 178	57 565	62 344	67 549	73 223	79 557	86 796	95 259	105 356	117 947	134 223	155 900	185 521	226 985	
14	53 620	58 042	62 861	68 109	73 830	80 217	87 516	96 050	106 230	118 926	135 337	157 194	187 061	228 869	
15	54 061	58 520	63 378	68 670	74 438	80 877	88 237	96 840	107 105	119 904	136 450	158 488	188 600	230 752	

\* Salaires inexistant dans le domaine des EPF.

Annexe 3<sup>96</sup>  
(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

<sup>96</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 et 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>97</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 (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 et avec effet au 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).

*Annexe 5<sup>98</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>98</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 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2008 (RO 2008 2293).