



CONSEIL DES EPF

Assemblée d'Ecole de l'EPFL

Information sur le suivi de l'OPers-EPF

Dr. Dieter Künzli,
Responsable Finances et Personnel
Lausanne, le 19 septembre 2023

Agenda

#	Point de l'ordre du jour	Responsab	Durée	Heure
1	Bienvenue	MW	5	15:30
2	Révision partielle de l'OPers EPF	DK	10	15:35
3	Plan social	DK	15	15:45
4	Liste des fonctions	DK	15	16:00
5	Discussion	CN	45	16:15
	<i>Fin de l'événement</i>			<i>17:00</i>

Révision partielle de l'OPers-EPF

– Situation initiale

- En 2020 et 2021, l'OPers-EPF a été partiellement révisée. En raison des adaptations liées à la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) exigées par le propriétaire, toutes les adaptations souhaitées par les commissions du personnel et les partenaires sociaux n'ont pas pu être mises en œuvre. L'OPers-EPF partiellement révisée est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

– Adaptation du plan social

- En raison de la modification de l'**art. 22** Retraite anticipée pour cause de restructuration et du nouvel **art. 22a** de l'OPers-EPF Prestations en cas de retraite anticipée pour cause de restructuration, le plan social doit être adapté.

– Etablissement de la liste des fonctions

- En raison de l'adaptation de l'**art. 42a** de l'OPers-EPF Participation de l'employeur au financement de la rente transitoire, il faut établir ce que l'on appelle la liste des fonctions.

Révision partielle de l'OPers-EPF

- Les **deux écoles polytechniques** et les **quatre établissements de recherche** ont **participé** à l'adaptation du **plan social** et à l'établissement de **la liste des fonctions**.
- **Les partenaires sociaux ont été impliqués** tant dans l'élaboration de la liste des fonctions que dans l'adaptation du plan social.
- Les résultats ont été présentés aux deux assemblées d'écoles.

Plan social

Plan social

– Adaptations matérielles

- Le plan social 2011 prévoyait au point 6 Retraite anticipée comme limite d'âge inférieure pour la retraite anticipée pour cause de restructuration **l'âge de 58 ans**.
- Cette disposition a dû être **adaptée à la limite d'âge de 60 ans fixée à l'art. 22, al. 1, OPers-EPF**.
- Comme **les prestations en cas de retraite anticipée pour cause de restructuration ont également été modifiées dans le nouvel article 22a de l'OPers**, il a fallu en **tenir compte au point 6**.

– Adaptations formelles et linguistiques

– Entrée en vigueur

- Le plan social 2023 est entré en vigueur **après sa signature par toutes les parties le 15 août 2023**:
- Si, entre-temps, des retraites anticipées ont été prises en vertu du plan social, les nouvelles dispositions de l'OPers-EPF et donc, de fait, le nouveau plan social ont été pris en compte.

Plan social

Adaptations matérielles à l'article 6

Plan social 2011

ch. 6 [...] Dans le cadre de restructurations, les collaboratrices et collaborateurs peuvent prendre une retraite anticipée au plus tôt à l'âge de 58 ans, révolus lorsque : [...].

Plan social 2023

ch. 6 [...] Dans le cadre de restructurations ou de réorganisations, les collaboratrices et les collaborateurs peuvent prendre une retraite anticipée sont au plus tôt à l'âge des 60 ans révolus. Les collaboratrices et collaborateurs qui, [...],

- sont âgés de 60 et 62 ans, se voient verser la rente de vieillesse qui leur reviendrait en cas de départ à la retraite à 63 ans.
- sont âgés d'au moins 63 ans se voient verser une rente de vieillesse réglementaire. [...]

Plan social

Réactions

- transfair préfèrerait la phrase
« *si possible, placement à un autre poste ...* »
au lieu de
« *soutien actif dans la recherche d'un autre poste raisonnablement exigible hors
du domaine des EPF* »
- **Réponse** : Accord sur l'utilisation de la nouvelle expression.

Plan social 2023

Plan social pour le domaine des EPF

Convention relative à la mise en œuvre des restructurations et des réorganisations au sein du domaine des EPF

1. Objet et champ d'application

La présente convention s'applique à tous les emplois à durée indéterminée au sein du domaine des EPF.

La présente convention s'applique en cas de restructuration ou de réorganisation. Sont également considérées comme telles les retraites de professeurs (éméritat) et les mesures prises à la suite d'audits se traduisant par des suppressions d'emplois ou des transformations notables d'activités imposées par des impératifs de fonctionnement ou par le changement d'objectifs de la recherche.

2. Principes

L'art. 5 de l'ordonnance sur le personnel du domaine des EPF (OPers-EPF) fait obligation aux collaboratrices et aux collaborateurs de se perfectionner en fonction de leurs aptitudes et des exigences du marché du travail afin d'améliorer leur employabilité. Leur EPF ou leur établissement de recherche les soutient dans cet effort.

Les deux EPF et les établissements de recherche veillent à ce que leur personnel et les partenaires sociaux bénéficient à temps d'une information étendue et transparente.

Conformément aux dispositions de l'art. 21 de l'OPers-EPF, les deux EPF et les établissements de recherche ne déploient de mesures de réorganisation qu'en tenant particulièrement compte de l'âge et de la situation personnelle.

Pour éviter autant que possible les licenciements, il doit être recouru aux mesures suivantes, dans l'ordre de priorité ci-dessous :

1. [maintien](#) de l'engagement à un autre poste raisonnablement exigible¹ dans la même EPF ou le même établissement de recherche ;
2. [maintien](#) de l'engagement à un autre poste raisonnablement exigible au sein du domaine des EPF ;
3. [soutien](#) actif dans la recherche d'un autre poste raisonnablement exigible hors du domaine des EPF ;
4. [reclassement](#) et perfectionnement professionnel ;
5. [retraite](#) anticipée.

Le service du personnel informe en temps utile les collaboratrices et collaborateurs des mesures nécessaires et des possibilités (maintien de l'engagement, placement à un autre poste ou emploi, reclassement, perfectionnement, retraite anticipée, résiliation des rapports de travail, consultation d'un conseiller social, etc.).

Les personnes concernées contribuent à amortir l'impact social des restructurations par une coopération active et en prenant des initiatives personnelles. Elles sont en particulier tenues de participer activement aux efforts de reclassement à l'intérieur comme à l'extérieur du domaine. Les collaboratrices et collaborateurs touchés par les restructurations doivent tenir un journal de leurs efforts personnels, justificatifs à l'appui.

3. Affectation à des postes vacants en période de compression de personnel

Les compressions de personnel doivent d'abord se faire par le jeu des départs naturels. On nommera aux postes à repouvoir impérativement les collaboratrices et collaborateurs des EPF et des établissements de recherche touchés par les compressions, pour autant qu'ils possèdent les qualifications et les aptitudes nécessaires.

Il ne sera recouru au recrutement extérieur qu'après une enquête interne établissant qu'aucune candidate ou aucun candidat interne ne présente le profil requis. A qualifications égales, préférence sera donnée à une candidate ou à un candidat interne.

4. Reclassement professionnel

Une fois les modalités et la date de licenciement fixées, les EPF et les établissements de recherche peuvent offrir un reclassement professionnel individuel ou groupé.

Le reclassement à l'extérieur peut être remplacé par l'intégration dans un programme de placement.

5. Autres prestations de l'employeur

Les EPF et les établissements de recherche peuvent participer pendant une période maximale de deux ans à la prise en charge des frais supplémentaires découlant d'une réaffectation au sein du domaine des EPF. Cette disposition concerne notamment les frais de déménagement, le coût d'un second logement en cas de trajet d'une longueur inacceptable pour se rendre au travail, les frais de transport et d'éventuels autres frais.

Le temps de déplacement supplémentaire n'est pas considéré comme temps de travail.

6. Retraite anticipée pour cause de restructuration

Les retraites anticipées sont régies par les dispositions des art. 22 (conditions) et 22a (prestations) de l'OPers-EPF.

La retraite anticipée ne constitue pas un droit.

Dans le cadre de restructurations ou de réorganisations, les collaboratrices et collaborateurs peuvent prendre une retraite anticipée au plus tôt à l'âge de 60 ans révolus.

Les collaboratrices et collaborateurs qui, au moment de leur départ à la retraite anticipée,

- [sont](#) âgés de 60 à 62 ans se voient verser la rente de vieillesse qui leur reviendrait en cas de départ à la retraite à 63 ans.
- [sont](#) âgés d'au moins 63 ans se voient verser une rente de vieillesse réglementaire.

A cela s'ajoutent d'éventuelles rentes pour enfant et une rente transitoire intégralement financée par l'employeur selon l'art. 64 du Règlement de prévoyance de la Caisse de prévoyance du domaine des EPF pour le personnel du domaine des EPF (RP-EPF 1) ou du Règlement de prévoyance de la Caisse de prévoyance du domaine des EPF pour les professeurs des EPF (RP-EPF 2).

7. Résiliation des rapports de travail

Si une personne refuse un poste raisonnablement exigible, ses rapports de travail peuvent être résiliés pour le prochain terme de résiliation, conformément à l'art. 20a de l'OPers-EPF. La résiliation n'est pas assimilée à un licenciement en l'absence de faute de la collaboratrice ou du collaborateur au sens de l'art. 49 de l'OPers-EPF.

De même, la résiliation selon l'art. 20a de l'OPers-EPF n'est pas assimilée à un licenciement en l'absence de faute de la collaboratrice ou du collaborateur, selon l'art. 49 de l'OPers-EPF, lorsque la personne concernée refuse de coopérer à son remplacement à l'extérieur, individuel ou en groupe, à un programme de placement ou à son placement, ou encore ne prête pas son soutien actif à ces mesures.

Les rapports de travail sont résiliés en l'absence de faute de la collaboratrice ou du collaborateur selon l'art. 49 de l'OPers-EPF et l'art. 20a de l'OPers-EPF lorsque, malgré tous les efforts déployés de part et d'autre, aucun autre rapport de travail raisonnablement exigible n'a été trouvé, ni à l'intérieur ni à l'extérieur du domaine, et pour autant que les conditions de la retraite anticipée définies au chiffre 6 ne soient pas remplies.

8. Indemnité

Les collaboratrices ou collaborateurs licenciés en l'absence de faute de leur part reçoivent une indemnité lorsque l'une des conditions suivantes est remplie :

- [les](#) rapports de travail ont duré 20 ans au minimum au sein du domaine des EPF ou auprès d'un autre employeur de la Confédération ;
- [la](#) collaboratrice ou le collaborateur a atteint l'âge de cinquante ans révolus ;

- [la](#) collaboratrice ou le collaborateur travaille dans une profession où la demande est faible ou inexistante.

Aucune indemnité n'est versée en cas de réemploi auprès d'un employeur soumis à la loi sur le personnel de la Confédération (LPers), ou si la personne a droit à une rente d'invalidité ou de vieillesse.

Si la personne retrouve un emploi auprès d'un autre employeur soumis à la LPers dans un délai d'un an à compter de la résiliation des rapports de travail, l'indemnité doit être remboursée au prorata à l'employeur précédent.

L'indemnité se monte à un mois de salaire au minimum et à une année de salaire au maximum. Son calcul prend en compte la durée des rapports de travail, l'âge de la collaboratrice ou du collaborateur et ses obligations sociales, ainsi que l'état courant du marché du travail en général, et dans la branche concernant la personne concernée en particulier.

Les frais de remplacement à l'extérieur peuvent, le cas échéant, être déduits de l'indemnité.²

9. Garantie de salaire

Les collaboratrices et collaborateurs qui, à la suite d'une restructuration, doivent être affectés à une fonction inférieure ou doivent accepter une réduction de leur taux d'occupation, reçoivent un salaire nominal inchangé pendant deux ans.

10. Compétences

Les EPF et les établissements de recherche sont chargés de l'application et de la mise en œuvre concrète de la présente convention. Ils préparent à cet effet les instruments nécessaires.

11. Reporting

Les EPF et les établissements de recherche préparent chaque année un rapport d'exécution de la présente convention à l'intention du Conseil des EPF. Ce dernier assure la coordination des rapports et informe les partenaires sociaux.

Les conséquences financières des mesures prises en vertu de la présente convention doivent dans chaque cas apparaître à part. Les rapports soumis aux partenaires sociaux sont anonymes.

12. Entrée en vigueur

La présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022 avec effet rétroactif.

13. Plans sociaux en vigueur

Les mesures décidées ou convenues avant le 1^{er} janvier 2022 et juridiquement valables à cette date ne sont pas affectées par la présente convention.

¹ Cf. annexe pour la définition du terme « raisonnablement exigible »

² Cf. annexe pour le calcul de l'indemnité

Plan social 2023

Berne, le 15.8.2023

Conseil des EPF
Le président :

Michael Hengstler

Ass. du personnel de la Confédération (APC)

La présidente : La secrétaire générale :

[Signature] *[Signature]*

transfair (Le syndicat pour le Service public Suisse)

Le Responsable de la branche Administration publique : La responsable du domaine des EPF :

[Signature] *[Signature]*

Ass. des cadres de la Confédération (ACC)

Le président central : Le président Section Zurich : Le président Section EPFL :

[Signature] *[Signature]* *[Signature]*

Syndicat des services publics (SSP)

La secrétaire générale : La secrétaire régionale :

[Signature] *[Signature]*



Annexe

Poste raisonnablement exigible

Un poste à l'intérieur du domaine des EPF est réputé « raisonnablement exigible » si les conditions suivantes sont remplies :

- La différence salariale atteint au maximum :

EF*	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
%**	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12	-14	-16	-18	-21

*EF= (échelon fonctionnel) classement actuel dans le système salarial
**%= réduction salariale maximale en %

- Le trajet journalier pour se rendre au nouveau lieu de travail avec les transports publics ne dépasse pas, en règle générale, deux heures de porte à porte pour l'aller et deux heures pour le retour.
- La personne doit, après une éventuelle courte formation, être en mesure d'exercer la fonction avec de bonnes prestations. Il sera tenu compte de la formation, de la langue et de l'âge de la personne concernée.

Un poste à l'extérieur du domaine des EPF ou du champ d'application de la loi sur le personnel de la Confédération est réputé raisonnablement exigible pour autant que les conditions générales d'engagement et les conditions ci-dessus relatives au changement de poste soient comparables.

Calcul de l'indemnité

Le calcul de l'indemnité se fonde sur l'art. 49 de l'OPers-EPF. Il tient compte de la durée des rapports de travail, de l'âge et des obligations sociales de la personne concernée. Le montant de l'indemnité dépend également des conditions du marché du travail en général et pour la profession exercée par la personne concernée. Il est fixé selon les critères ci-dessous, proportionnellement au salaire annuel.

Années de service

0 à 6	années de service	= 10 %
7 à 9	"	= 20 %
10 à 12	"	= 30 %
13 à 15	"	= 40 %
16 et plus	"	= 50 %

Âge

35 à 40	ans	= 4 %
41 à 45	"	= 11 %
46 à 51	"	= 18 %
52 et plus	"	= 25 %

Obligations sociales / employabilité / marché du travail

Ce critère inclut le nombre de personnes à charge et/ou l'employabilité sur le marché du travail. Pondération : 25 % au maximum. Aucune indemnité n'est versée si la personne a droit à une rente d'invalidité ou de vieillesse de la caisse de pensions PUBLICA ou si les rapports de travail sont résiliés en vertu des art. 20 al.2 let. c et 20b de l'OPers-EPF.

Liste des fonctions

Liste des fonctions

Situation initiale

L'article 42a de l'OPers-EPF a dû être adapté

- Conditions imposées par le Conseil fédéral :
 - Harmoniser l'OPers-EPF avec les réglementations de l'administration fédérale
 - Limitation du cercle des ayants droit
(augmentation de l'âge de 60 à 62 ans et limitation aux activités pénibles).
 - Participation plus faible de l'employeur au financement de la rente transitoire
- **Exigences des offices fédéraux dans la consultation des offices :**
 - Les deux EPF et les établissements de recherche définissent, en accord avec le Conseil des EPF, les fonctions qui donnent droit à une participation de l'employeur au financement de la rente transitoire.
 - **Un droit à la participation de l'employeur au financement de la rente transitoire n'existe que pour l'exercice des fonctions mentionnées dans la liste des fonctions.**

Liste des fonctions

Art. 42a Participation de l'employeur au financement de la rente transitoire (art. 32k, al. 2, LPers)

- 1) Le collaborateur qui prend sa retraite avant l'âge fixé à l'art. 21 LAVS peut percevoir une rente transitoire réglementaire.
- 2) L'employeur participe au financement de la rente transitoire si le collaborateur:
 - a. prend à titre volontaire une retraite complète ou partielle;
 - b. a 62 ans révolus;
 - c. a été employé, immédiatement avant sa retraite, pendant au moins cinq ans auprès d'une institution du domaine des EPF;
 - d. **a exercé pendant au moins cinq ans une fonction continuellement très pénible sur le plan physique ou psychique**, et
 - e. demande le versement d'une rente transitoire complète ou d'une demi-rente transitoire.
- 3) Les activités visées à l'al. 2, let. d, se présentent notamment dans les cas suivants:
 - a. activités en présence d'agents physiques, chimiques ou biologiques qui peuvent représenter un danger pour la santé;
 - b. activités exercées dans des conditions de travail difficiles, notamment avec des températures extrêmes, des conditions climatiques rudes ou de mauvaises conditions de lumière;
 - c. activités avec de lourdes charges pour l'appareil locomoteur;
 - d. activités présentant un risque d'accident accru;
 - e. activités très répétitives, monotones ou émotionnellement difficiles, qui peuvent conduire à un fort stress psychique;
 - f. activités qui, de par leur nature, génèrent un stress psychique important dû à la pression exercée au niveau de la performance, des attentes ou de l'innovation, ou encore à la nécessité permanente de s'adapter à des techniques et technologies très récentes et pas encore éprouvées;
 - g. activités avec des horaires contraignants, telles que des engagements effectués dans le cadre de plans de service fixes ou le travail de nuit;
- 4) **Le Conseil des EPF détermine, en accord avec les deux écoles polytechniques et les établissements de recherche, les fonctions dont l'exercice donne droit à une participation de l'employeur au financement de la rente transitoire.**
- 5) La participation en pourcentage de l'employeur au financement de la rente transitoire est réglée à l'annexe 5.
- 6) L'autorité compétente pour gérer les rapports de travail en vertu de l'art. 2 examine si les conditions d'octroi d'une rente transitoire sont remplies et calcule le taux d'occupation moyen du collaborateur.

Liste des fonctions

Objectifs

- Etablir une liste de fonctions pour toutes les institutions
- Garantir une objectivité maximale lors de l'évaluation
- Eviter les cas de rigueur

Création de la liste des fonctions

Mise en œuvre

Différentes approches et procédures ont été discutées lors de plusieurs réunions des responsables du personnel du Domaine des EPF.

Pour chaque fonction au sein du Domaine des EPF, les contraintes rencontrées ont été déterminées conformément à l'art. 42a, al. 2d et 3 (annexe).

Résultat :

- Dans chaque fonction, une ou plusieurs des contraintes énumérées à l'art. 42a, al. 3, peuvent apparaître.
- La fonction à elle seule ne peut donc pas être déterminante pour l'ouverture d'un droit à la participation de l'employeur à la rente transitoire.
- Des critères supplémentaires sont nécessaires.

Décision :

- Seules les fonctions présentant **trois contraintes ou plus** sont mentionnées dans la liste des fonctions.

Liste des fonctions

Ajout d'une fonction à la liste des fonctions

- Pour chaque type de fonction dans le Domaine des EPF, les contraintes qui apparaissent ont été déterminées.
- Si une fonction est soumise à **trois contraintes ou plus** au sens de l'art. 42a, al. 3, elle est inscrite sur la liste des fonctions.
- Sur un total de 73 fonctions selon la grille des fonctions du Domaine des EPF, annexe 1 OPers-EPF, **21 fonctions ont été intégrées dans la liste des fonctions.**

- 1) Les collaboratrices et collaborateurs qui prennent leur retraite avant l'âge fixé à l'art. 21 LAVS peuvent se voir verser une rente transitoire réglementaire.
- 2) L'employeur participe au financement de la rente transitoire lorsque la personne concernée:
 - a) prend à titre volontaire une retraite complète ou partielle;
 - b) a atteint l'âge de 62 ans;
 - c) a été employée, immédiatement avant sa retraite, pendant au moins cinq ans auprès d'une institution du Domaine des EPF;
 - d) a exercé pendant au moins cinq ans une fonction continuellement très pénible sur le plan physique ou psychique et
 - e) demande le versement d'une rente transitoire complète ou d'une demi-rente transitoire.
- 3) Les activités visées à l'al. 2, let. d, se présentent notamment dans les cas suivants:
 - a) activités en présence d'agents physiques, chimiques ou biologiques qui peuvent représenter un danger pour la santé;
 - b) activités exercées dans des conditions de travail difficiles, notamment avec des températures extrêmes, des conditions climatiques rudes ou de mauvaises conditions de lumière;
 - c) activités avec de lourdes charges pour l'appareil locomoteur;
 - d) activités présentant un risque d'accident accru;
 - e) activités très répétitives, monotones ou émotionnellement difficiles, qui peuvent conduire à un fort stress psychique;
 - f) activités qui, de par leur nature, génèrent un stress psychique important dû à la pression exercée au niveau de la performance, des attentes ou de l'innovation, ou encore à la nécessité permanente de s'adapter à des techniques et technologies très récentes et pas encore éprouvées;
 - g) activités avec des horaires contraignants, telles que des engagements effectués dans le cadre de plans de service fixes ou le travail de nuit.
- 4) En concertation avec les deux EPF et les établissements de recherche, le Conseil des EPF est chargé d'établir une liste des fonctions dont l'exercice donne droit à une participation de l'employeur au financement de la rente transitoire.
- 5) La participation en pourcentage de l'employeur au financement de la rente transitoire est réglée à l'annexe 5.
- 6) L'autorité compétente pour gérer les rapports de travail en vertu de l'art. 2 examine si les conditions d'octroi d'une rente transitoire sont remplies et calcule le taux d'occupation moyen de la personne concernée.

Liste des fonctions

Fonctions avec trois contraintes ou plus

21 fonctions sur 72 sont sur la liste des fonctions (29%)

Code	Types de fonctions	Exemple	Charge spéciale selon l' art. 42a al. 3 de l'OPers-EPF
101	Assistant scientifique		
1011-06	Profil d'exigence I		a, b, c, d
102	Collaborateur scientifique (y. c. profil expérimenté) ou Collaborateur scientifique I	Scientifique exerçant des activités dangereuses pour la santé	Activités comportant des contraintes au sens des lettres a, b, c, d, exercées sous sa propre responsabilité et plusieurs fois par semaine
1021-07	Profil d'exigence I		a, b, c, d
1022-08	Profil d'exigence II		a, b, c, d
1023-09	Profil d'exigence III		a, b, c, d
1024-10	Profil d'exigence IV		a, b, c, d
301	Assistant technique	Personnel de nettoyage, personnel de déménagement et personnel technique exerçant des activités physiquement pénibles ou présentant des risques d'accident	Activités comportant des contraintes au sens des lettres a, b, c, d, g, exercées sous sa propre responsabilité et plusieurs fois par semaine.
3011-01	Profil d'exigence I		a, b, c, d, g
3012-02	Profil d'exigence II		a, b, c, d, g
3013-03	Profil d'exigence III		a, b, c, d, g
302	Collaborateur technique	Personnel de nettoyage, personnel de déménagement et personnel technique exerçant des activités physiquement pénibles ou présentant des risques d'accident	Activités comportant des contraintes au sens des lettres c, d, g, exercées sous la responsabilité de l'individu et plusieurs fois par semaine
3021-03	Profil d'exigence I		c, d, g
3022-04	Profil d'exigence II		c, d, g
3023-05	Profil d'exigence III		c, d, g
303	Spécialiste technique I	Personnel de nettoyage, personnel de déménagement et personnel technique exerçant des activités physiquement pénibles ou présentant des risques d'accident	Activités comportant des contraintes au sens des lettres c, d, g, exercées sous sa propre responsabilité et plusieurs fois par semaine
3031-05	Profil d'exigence I		c, d, g
3032-06	Profil d'exigence II		c, d, g
3033-07	Profil d'exigence III		c, d, g
304	Spécialiste technique II	laborantin exerçant des activités dangereuses pour la santé	Activités comportant des contraintes au sens des lettres a, b, c, d, g, exercées sous sa propre responsabilité et plusieurs fois par semaine
3041-07	Profil d'exigence I		a, b, c, d, g
3042-08	Profil d'exigence II		a, b, c, d, g
3043-09	Profil d'exigence III		a, b, c, d, g
3044-10	Profil d'exigence IV		a, b, c, d, g
403	Support informatique (2-Level) / Programmation	Teste et introduit de nouveaux composants HW et SW. Analyse les processus et participe à l'implémentation d'applications. Assure le support de deuxième niveau.	Activités comportant des contraintes au sens des lettres e, f, g.
4031-05	Profil d'exigence I		e, f, g
4032-06	Profil d'exigence II		e, f, g
4033-07	Profil d'exigence III		e, f, g

Preuve de l'exposition aux contraintes sur la base de critères

Pour chaque personne qui demande une participation de l'employeur à la rente transitoire, il est vérifié si la pénibilité peut être prouvée selon les critères suivants :

- C1 : Le/la supérieur(e) hiérarchique et les RH confirment **que la/les contrainte(s) est/sont apparue(s) en moyenne sur plus de 50% du temps de travail au cours des 5 dernières années.**
- C2 : Le/la supérieur(e) hiérarchique et les RH confirment **que la/les contrainte(s) est/sont survenue(s) pendant l'exécution des tâches ordonnées par le/la supérieur(e) hiérarchique conformément au cahier des charges.**

En cas de désaccord sur le résultat de l'examen, **la personne concernée peut demander un deuxième examen par le(s) supérieur(s) hiérarchique(s), les RH et un spécialiste neutre.** La décision est communiquée sous forme de disposition et peut être contestée auprès de la **commission de recours.**

Examen du droit à la participation de l'employeur à la rente transitoire

- a. **La même liste de fonctions s'applique à toutes les institutions du Domaine des EPF.** Elle est basée sur les profils de fonction remaniés en 2018. Toutes les fonctions peuvent comporter une ou plusieurs des contraintes figurant à l'art. 42a, al. 3, OPers-EPF. Cette liste regroupe les fonctions comportant régulièrement au moins trois types de contraintes figurant à l'art. 42a, al. 3, OPers-EPF.
- b. **Les personnes qui exercent les fonctions figurant sur cette liste ont droit à une évaluation** de leur cas particulier.
- c. **Toutes les autres personnes peuvent demander une évaluation** (même si leur fonction ne figure pas dans la liste) **si elles peuvent démontrer de manière plausible qu'elles ont été exposées à des contraintes au sens de l'art. 42a, al. 3, OPers-EPF.**
- d. **Une rente transitoire est cofinancée par l'employeur si les vérifications confirment l'exposition aux** contraintes réelles par la/le supérieur(e) hiérarchique et le service du personnel compétent ou, lors d'un deuxième contrôle, en plus par un spécialiste neutre (médecin(e) du travail), selon les critères définis.

Discussion

Discussion

Annexe 1 : Fonctions dans le Domaine des EPF

Fonctions scientifiques

Code	Types de fonctions	Exemple	Charge spéciale selon l' art. 42a al. 3 de l'OPers-EPF
101	Assistent scientifique		
1011-06	Profil d'exigence I		a, b, c, d
102	Collaborateur scientifique (y. c. profil expérimenté) ou Collaborateur scientifique I	Scientifique exerçant des activités dangereuses pour la santé	Activités comportant des contraintes au sens des lettres a, b, c, d, exercées sous sa propre responsabilité et plusieurs fois par semaine
1021-07	Profil d'exigence I		a, b, c, d
1022-08	Profil d'exigence II		a, b, c, d
1023-09	Profil d'exigence III		a, b, c, d
1024-10	Profil d'exigence IV		a, b, c, d
103	Collaborateurs scientifiques II	Direction d'une unité de recherche avec responsabilité financière et personnelle pour au moins 5 personnes	Les activités comportant des charges au sens de la lettre f, qui ont des répercussions financières et stratégiques sur une unité de recherche plus grande
1031-10	Profil d'exigence I		f
1032-11	Profil d'exigence II		f
1033-12	Profil d'exigence III		f
1034-13	Profil d'exigence IV		f
111	Responsable d'une groupe scientifique	Direction d'une unité de recherche avec responsabilité financière et personnelle pour au moins 5 personnes	les activités comportant des charges au sens de la lettre f, qui ont des répercussions financières et stratégiques sur une unité de recherche plus grande
1111-09	Profil d'exigence I		f
1112-10	Profil d'exigence II		f
1113-11	Profil d'exigence III		f
112	Responsable d'un domaine scientifique	Direction d'une grande unité de recherche avec responsabilité financière et personnelle pour au moins 20 personnes	les activités comportant des charges au sens de la lettre f ayant des conséquences financières pour l'ensemble de l'institution
1121-11	Profil d'exigence I		f
1122-12	Profil d'exigence II		f
1123-13	Profil d'exigence III		f

Fonctions de soutien

Code	Types de fonctions	Exemple	Charge spéciale selon l' art. 42a al. 3 de l'OPers-EPF
201	Assistand administratif	Collaborateurs dans des fonctions de support administratif (courrier interne, imprimerie, archives, saisie de données, standard téléphonique, réception, achat de fournitures de bureau)	Les activités sont souvent exercées dans des locaux sans lumière naturelle et dans un environnement bruyant : b
2011-01	Profil d'exigence I		b
2012-02	Profil d'exigence II		b
2013-03	Profil d'exigence III		b
202	Gestionnaire administratif	Collaborateur dans des fonctions de soutien administratif (réception, classement de dossiers, établissement de statistiques, correspondance)	Les activités ont souvent un caractère répétitif : e
2021-03	Profil d'exigence I		e
2022-04	Profil d'exigence II		e
2023-05	Profil d'exigence III		e
203	Spécialiste administratif I	Travaux administratifs et d'assistance, rédaction de rapports	Les activités peuvent être psychiquement pénibles et doivent parfois être accomplies sous une forte pression temporelle : e, f
2031-05	Profil d'exigence I		e, f
2032-06	Profil d'exigence II		e, f
2033-07	Profil d'exigence III		e, f
204	Spécialiste administratif II	Engagement en tant que spécialiste ou expert(e) dans un domaine spécifique	Les activités peuvent être psychiquement pénibles ou doivent être effectuées sous une forte pression d'attente et de temps.
2041-07	Profil d'exigence I		e, f
2042-08	Profil d'exigence II		e, f
2043-09	Profil d'exigence III		e, f
2044-10	Profil d'exigence IV		e, f

Fonctions de soutien

Code	Types de fonctions	Exemple	Charge spéciale selon l' art. 42a al. 3 de l'OPers-EPF
301	Assistant technique	Personnel de nettoyage, personnel de déménagement et personnel technique exerçant des activités physiquement pénibles ou présentant des risques d'accident	Activités comportant des contraintes au sens des lettres a, b, c, d, g, exercées sous sa propre responsabilité et plusieurs fois par semaine.
3011-01	Profil d'exigence I		a, b, c, d, g
3012-02	Profil d'exigence II		a, b, c, d, g
3013-03	Profil d'exigence III		a, b, c, d, g
302	Collaborateur technique	Personnel de nettoyage, personnel de déménagement et personnel technique exerçant des activités physiquement pénibles ou présentant des risques d'accident	Activités comportant des contraintes au sens des lettres c, d, g, exercées sous la responsabilité de l'individu et plusieurs fois par semaine
3021-03	Profil d'exigence I		c, d, g
3022-04	Profil d'exigence II		c, d, g
3023-05	Profil d'exigence III		c, d, g
303	Spécialiste technique I	Personnel de nettoyage, personnel de déménagement et personnel technique exerçant des activités physiquement pénibles ou présentant des risques d'accident	Activités comportant des contraintes au sens des lettres c, d, g, exercées sous sa propre responsabilité et plusieurs fois par semaine
3031-05	Profil d'exigence I		c, d, g
3032-06	Profil d'exigence II		c, d, g
3033-07	Profil d'exigence III		c, d, g
304	Spécialiste technique II	laborantin exerçant des activités dangereuses pour la santé	Activités comportant des contraintes au sens des lettres a, b, c, d, g, exercées sous sa propre responsabilité et plusieurs fois par semaine
3041-07	Profil d'exigence I		a, b, c, d, g
3042-08	Profil d'exigence II		a, b, c, d, g
3043-09	Profil d'exigence III		a, b, c, d, g
3044-10	Profil d'exigence IV		a, b, c, d, g

Fonctions de soutien

Code	Types de fonctions	Exemple	Charge spéciale selon l' art. 42a al. 3 de l'OPers-EPF
402	Support informatique (1-Level)	Surveille les appareils. Répare les pannes simples et remplace les pièces de matériel. Assure le support de premier niveau. Etablit des protocoles et de la documentation.	Les activités ont un caractère répétitif et sont soumises à la critique subjective des utilisateurs : e
4021-03	Profil d'exigence I		e
4022-04	Profil d'exigence II		e
4023-05	Profil d'exigence III		e
403	Support informatique (2-Level) / Programmation	Teste et introduit de nouveaux composants HW et SW. Analyse les processus et participe à l'implémentation d'applications. Assure le support de deuxième niveau.	Activités comportant des contraintes au sens des lettres e, f, g.
4031-05	Profil d'exigence I		e, f, g
4032-06	Profil d'exigence II		e, f, g
4033-07	Profil d'exigence III		e, f, g
404	Spécialiste système (3-Level) / Software Engineering	Traite des tâches spécialisées exigeantes et effectue des analyses exigeantes. Assure le support de troisième niveau.	Charge mentale résultant de la nécessité de s'adapter aux produits les plus récents : e, g
4041-07	Profil d'exigence I		e, g
4042-08	Profil d'exigence II		e, g
4043-09	Profil d'exigence III		e, g
4044-10	Profil d'exigence IV		e, g

Fonctions de soutien

Code	Types de fonctions	Exemple	Charge spéciale selon l' art. 42a al. 3 de l'OPers-EPF
501	Responsable du groupe	Gestion d'un petit domaine de tâches dans un environnement technique ou administratif.	Le travail peut avoir un caractère répétitif : e
5011-04	Profil d'exigence I		e
5012-05	Profil d'exigence II		e
5013-06	Profil d'exigence III		e
502	Chef d'unité	Diriger un ou plusieurs domaines dans un environnement technique ou administratif.	Possibilité de pression élevée en termes d'attentes et de performances : f
5021-06	Profil d'exigence I		f
5022-07	Profil d'exigence II		f
5023-08	Profil d'exigence III		f
5024-09	Profil d'exigence IV		f
503	Chef de service	Direction d'un domaine spécialisé dans l'environnement technique ou administratif	Possibilité de pression élevée en termes d'attentes et de performances : f
5031-09	Profil d'exigence I		f
5032-10	Profil d'exigence II		f
5033-11	Profil d'exigence III		f
5034-12	Profil d'exigence IV		f

Management et état-major


Code	Types de fonctions	Exemple	Charge spéciale selon l' art. 42a al. 3 de l'OPers-EPF
601	Spécialiste de domaine	Engagement en tant qu'expert(e) dans l'environnement administratif ou technique	Possibilité de pression élevée en termes d'attentes et de performances : f
6011-11	Profil d'exigence I		f
6012-12	Profil d'exigence II		f
6013-13	Profil d'exigence III		f
6014-14	Profil d'exigence IV		f
602	Fonction de conduite	Directeur/directrice d'une grande unité avec responsabilité stratégique, personnelle et financière	Direction d'une unité plus grande avec des activités sommairement définies qui découlent des objectifs de l'institut. Activités avec charges au sens de la lettre f ayant des répercussions structurelles, financières et culturelles sur l'ensemble de l'institution.
6021-11	Profil d'exigence I		f
6022-12	Profil d'exigence II		f
6023-13	Profil d'exigence III		f
6024-14	Profil d'exigence IV		f
603	Fonction de conduite (plusieurs domaines)	Directeur/trice d'une grande unité avec responsabilité stratégique, personnelle et financière	Les activités comportant des charges au sens de la lettre f), qui ont des répercussions structurelles, financières et culturelles sur l'ensemble de l'institution et sur sa stratégie.
6031-13	Profil d'exigence I		f
6032-14	Profil d'exigence II		f
6033-15	Profil d'exigence III		f

Swiss Federal Institutes of Science and Technology

ETH zürich

EPFL

PAUL SCHERRER INSTITUT
PSI

 Institut fédéral de recherches sur
la forêt, la neige et le paysage WSL

 **Empa**
Materials Science and Technology

eawag
aquatic research 000