
EPFL Assembly

Information on the follow-up to the

ETH PO

Dr Dieter Künzli,
Head of Finance & Human Resources
Lausanne, 19 September 2023

Agenda

#	Agenda item	Responsible	Duration	Time
1	Welcome	MW	5	15:30
2	Partial revision of the ETH PO	DK	10	15:35
3	Social plan	DK	15	15:45
4	Functions List	DK	15	16:00
5	Discussion	CN	45	16:15
	<i>End of event</i>			<i>17:00</i>

Partial revision of the ETH PO

– Initial situation

- The ETH PO was partially revised in 2020 and 2021. Because of the amendments relating to the Federal Personnel Law (FPL) required by the owner, it has not been possible to implement all the amendments requested by the personnel commissions and social partners. The partially revised ETH PO came into force on 1 January 2022.

– Changes to the social plan

- Following the amendment of **Art. 22** “Early retirement in consequence of restructurings” and the new **Art. 22a** ETH PO “Benefits in the case of early retirement in consequence of restructurings”, the social plan needs to be amended.

– Drawing up the Functions List

- Following the amendment of **Art. 42a** ETH PO “Employer’s contribution to the financing of the bridging pension”, it is necessary to draw up what is known as the Functions List.

Partial revision of the ETH PO

- The **two Federal Institutes of Technology** and the **four research institutions participated** in the amendment of the **social plan** and in drawing up **the Functions List**.
- **The social partners were involved** in both drawing up the Functions List and amending the social plan.
- The results were presented to the two University Assemblies.

Social plan

Social plan

– Material changes

- Point 6 “Early retirement” of the Social Plan 2011 states that the lower age limit for early retirement in consequence of restructurings is **58 years**.
- This provision has had to be **changed to the age limit of 60 years specified in Art. 22, para. 1 ETH PO**.
- Since **the benefits for early retirement in consequence of restructurings have also been modified in the new Article 22a ETH PO**, it has been necessary to **take account of this in point 6**.

– Formal and linguistic changes

– Entry into force

- The Social Plan 2023 came into force **after signature by all the parties on 15 August 2023**:
- If, in the meantime, any early retirements have been taken under the social plan, the new provisions of ETH PO and, hence, the new social plan have been taken into account.

Social plan

Material changes to Article 6

Social Plan 2011

pt. 6 [...] In the context of restructurings, employees may take early retirement no earlier than their 58th birthday if: [...].

Social Plan 2023

pt. 6 [...] In the context of restructurings or reorganisations, employees may take early retirement no earlier than their 60th birthday. Employees who, [...],

- are aged 60 to 62 receive the retirement pension to which they would be entitled if they retired on reaching the age of 63.
- are aged at least 63 receive a statutory retirement pension. [...]

Social plan

Feedback

- transfair would prefer the phrase
“if possible, placement in another post ...”
instead of
“active support with the search for a reasonable position outside the ETH Domain”
- **Response:** Use of the new phrase agreed.

Social Plan 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

Social Plan 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 :

Bi *J.M.*

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 régional :

[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.

Functions List

Functions List

Initial situation

Article 42a ETH PO has had to be adapted

- Conditions imposed by the Federal Council:
 - ETH PO to be harmonised with the regulations of the federal administration
 - Restrictions on the circle of beneficiaries
(age increased from 60 to 62 and limited to particularly demanding work).
 - Reduced employer's contribution to the financing of the bridging pension
- **Requirements of the federal offices in the consultation with the offices:**
 - The two Federal Institutes and the research institutions define, in agreement with the ETH Board, the functions that entitle the post holders to an employer's contribution to the financing of the bridging pension.
 - **Entitlement to an employer's contribution to the financing of the bridging pension exists only for those functions mentioned in the Functions List.**

Functions List

Art. 42a Employer's contribution to the financing of the bridging pension (Art. 32k, para. 2 FPL)

- 1) Persons who retire before the retirement age specified in Article 21 AHVG may draw a statutory bridging pension.
- 2) The employer contributes to financing the bridging pension if the employee:
 - a. is voluntarily taking full or partial retirement;
 - b. has reached the age of 62;
 - c. has worked for an ETH Domain institution for at least five years immediately prior to retirement;
 - d. **has been active in a post associated with high and lasting physical or mental stress for at least five years;** and
 - e. requests payment of a full or half bridging pension.
- 3) Activities in accordance with para. 2 letter d exist in the following cases in particular:
 - a. activities with physical, chemical or biological influences that could lead to a health risk;
 - b. activities in a difficult work environment, particularly in extreme temperatures, harsh climatic conditions or poor lighting;
 - c. activities that place increased strain on the musculoskeletal system;
 - d. activities with an increased risk of accident;
 - e. activities that are strongly repetitive, monotonous or emotionally demanding, and could lead to a high level of mental stress;
 - f. activities that are by their nature associated with substantial mental stress due to high expectations or high pressure to perform or innovate, or the need to keep adapting to the latest, barely tested technologies and procedures;
 - g. activities with stressful working hours, such as assignments to fixed duty rosters or night work.
- 4) **With the agreement of both ETHs and the research institutes, the ETH Board specifies the functions that qualify for a contribution from the employer to the financing of the bridging pension.**
- 5) The employer's percentage contribution to the financing of the bridging pension is set forth in Appendix 5.
- 6) The competent body responsible for managing the employment relationship pursuant to Art. 2 examines whether the conditions for granting a bridging pension are met and calculates the employee's average activity level.

Functions List

Objectives

- To draw up a list of functions for all the institutions
- To guarantee maximum objectivity during assessments
- To avoid cases of hardship

Creation of the Functions List

Implementation

Different approaches and procedures were discussed at several meetings between HR managers in the ETH Domain.

For each function within the ETH Domain, the stresses encountered were determined in accordance with Art. 42a, para. 2d and 3 (appendix).

Result:

- For each function, one or more of the stresses listed in Art. 42a, para. 3, may appear.
- The function alone cannot therefore be the determining factor for entitlement to an employer's contribution to the bridging pension.
- Additional criteria are necessary.

Decision:

- Only functions presenting **three or more stresses** are mentioned in the Functions List.

Functions List

Adding a function to the Functions List

- The apparent stresses have been determined for each type of function in the ETH Domain.
- If a function is subject to **three or more stresses** within the meaning of Art. 42a, para. 3, it is added to the Functions List.
- Out of a total of 72 functions on the Function Grid of the ETH Domain, Appendix 1 ETH PO, **21 functions have been included on the Functions List.**

- 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.

Functions List

Functions with three or more stresses

21 functions out of 72 on the Functions List (29%)

Liste de fonctions du Domaine des EPF (état mai 2023)

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

Criteria-based proof of exposure to the stresses

For each person requesting an employer's contribution to the bridging pension, an assessment is carried out to see if the stresses can be proved in accordance with the following criteria:

- C1: The line manager and HR confirm **that the stress(es) appeared during more than 50% of working hours on average during the past 5 years.**
- C2: The line manager and HR confirm that **the stress(es) arose during the execution of tasks ordered by the line manager in accordance with the job specification.**

In the event of disagreement regarding the result of the assessment, **the person concerned may request a second assessment by the line manager(s), HR and a neutral expert.** The decision is communicated in the form of a provision and may be contested at the **ETH Appeals Commission.**

Assessment of the right to an employer's contribution to the bridging pension

- a. **The same Functions List applies to all the institutions of the ETH Domain.** It is based on the function profiles revised in 2018. All functions may involve one or more of the stresses mentioned in Art. 42a, para. 3 ETH PO. This list contains the functions that regularly involve at least three types of stress mentioned in Art. 42a, para. 3 ETH PO.
- b. **Persons carrying out the functions on this list are entitled to an assessment** of their individual case.
- c. **All other persons may request an assessment** (even if their function does not appear on the list) **if they can plausibly demonstrate that they have been exposed to stresses within the meaning of Art. 42a, para. 3 ETH PO.**
- d. **A bridging pension is co-financed by the employer if exposure to the actual stresses is confirmed** by the checks carried out by the line manager and the relevant HR department or, during a second assessment, by a neutral expert (occupational health physician), according to the defined criteria.

Discussion

Discussion



Appendix 1: Functions in the ETH Domain

Scientific functions

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

Support functions

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

Support functions

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

Support fonctions

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

Support functions

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 and staff functions


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