

Loi sur le personnel de la Confédération (LPers)

Projet

Modification du ...

*L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse,
vu le message du Conseil fédéral du 31 août 2011¹,
arrête:*

I

La loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération² est modifiée comme suit:

Art. 2, al. 1, let. b, g et i (nouvelle), et al. 2, let. b, c (nouvelle) et d (nouvelle)

¹ La présente loi s'applique au personnel:

- b. des Services du Parlement régis par la loi du 13 décembre 2002 sur le Parlement³;
- g. du Tribunal fédéral régi par la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral⁴;
- i. du Ministère public de la Confédération, conformément à l'art. 22, al. 2, de la loi du 19 mars 2010 sur l'organisation des autorités pénales⁵.

² Elle ne s'applique pas:

- b. aux apprentis soumis à la loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle⁶;
- c. au personnel recruté et engagé à l'étranger;
- d. au personnel des organisations et des personnes de droit public ou de droit privé extérieures à l'administration fédérale auxquelles sont confiées des tâches administratives, à l'exception de la Poste Suisse et des Chemins de fer fédéraux.

Art. 5, al. 3 et 4

Abrogés

1 FF 2011 6171
2 RS 172.220.1
3 RS 171.10
4 RS 173.110
5 RS 173.71
6 RS 412.10

Art. 6, al. 5

⁵ Le Conseil fédéral peut soumettre au CO certaines catégories de personnel, notamment le personnel auxiliaire et les stagiaires, lorsque cette mesure se justifie. Il peut édicter des prescriptions minimales pour ces rapports de travail.

Art. 8, al. 1 et 2

¹ Les rapports de travail découlent de la conclusion d'un contrat de travail de droit public établi en la forme écrite.

² Les dispositions d'exécution réglementent le temps d'essai. Elles peuvent prévoir un temps d'essai de six mois au maximum pour des fonctions spéciales.

Art. 9

Abrogé

Art. 10 Cessation des rapports de travail

¹ Les rapports de travail de durée indéterminée prennent fin sans résiliation à l'âge limite fixé à l'art. 21 de la loi fédérale du 20 décembre 1946 sur l'assurance-veillesse et survivants (LAVS)⁷.

² Les dispositions d'exécution peuvent:

- a. arrêter, pour des catégories de personnel déterminées, un âge de la retraite moins élevé que celui fixé à l'art. 21 LAVS;
- b. prévoir une occupation allant au-delà de l'âge ordinaire de la retraite.

³ L'employeur peut résilier le contrat de durée indéterminée s'il existe des motifs objectifs suffisants, notamment dans les cas suivants:

- a. violation d'obligations légales ou contractuelles importantes;
- b. manquements dans les prestations ou dans le comportement;
- c. aptitudes ou capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu dans le contrat ou mauvaise volonté de l'employé à accomplir ce travail;
- d. mauvaise volonté de l'employé à accomplir un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui;
- e. impératifs économiques ou impératifs d'exploitation majeurs, dans la mesure où l'employeur ne peut proposer à l'employé un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui;
- f. disparition de l'une des conditions d'engagement fixées dans la loi ou dans le contrat de travail.

⁴ Les parties peuvent résilier les contrats de durée déterminée et les contrats de durée indéterminée immédiatement pour de justes motifs.

⁷ RS 831.10

Art. 11

Abrogé

Art. 12 Délai de résiliation

Les dispositions d'exécution définissent la durée du délai de résiliation.

Art. 13 Formes prescrites

La prolongation des rapports de travail, la limitation de leur durée et leur cessation, ainsi que toute modification du contrat de travail, ne sont valables que si elles sont établies en la forme écrite.

Art. 14 Personnes nommées pour une durée de fonction

¹ Les personnes nommées pour une durée de fonction sont soumises aux dispositions de la loi spéciale pertinente et aux dispositions d'exécution de cette loi.

² En l'absence de dispositions fixées dans la loi spéciale, les dispositions de la LPers s'appliquent sous réserve des dérogations suivantes:

- a. les rapports de travail sont fondés sur une décision soumise à l'accord de la personne nommée;
- b. les dispositions de la présente loi et du CO⁸ concernant la résiliation ordinaire ne sont pas applicables;
- c. l'autorité de nomination peut renoncer à reconduire des rapports de travail lorsque des motifs objectifs suffisants le justifient; si l'autorité de nomination n'a pas pris de décision de non-reconduction au moins six mois avant la fin de la durée de fonction, la personne concernée est considérée comme reconduite dans ses fonctions; dans la procédure de recours, les art. 34*b*, al. 1, let. a, et 2, et 34*c*, al. 1, let. a, b et d, et 2 sont applicables;
- d. la personne nommée peut demander la résiliation des rapports de travail pour la fin d'un mois, en respectant un délai de préavis de trois mois.

³ Les rapports de travail peuvent être résiliés immédiatement pour de justes motifs.

Art. 15, al. 4

⁴ Elles peuvent prévoir le versement de suppléments au salaire afin de l'adapter, notamment, au marché régional de l'emploi, à l'infrastructure locale ou aux besoins spécifiques de la branche.

Art. 17, al. 2

² Le Conseil fédéral fixe le nombre maximum d'heures de travail ordinaire, le nombre minimum de jours de vacances et la durée minimale du congé parental en cas de naissance ou d'adoption.

Art. 19 Mesures en cas de résiliation du contrat de travail

¹ Avant de résilier le contrat de travail sans qu'il y ait faute de l'employé, l'employeur prend toutes les mesures qui peuvent raisonnablement être exigées de lui pour garder l'employé à son service.

² Si l'employeur résilie le contrat de travail sans qu'il y ait faute de l'employé, il soutient ce dernier dans sa transition professionnelle.

³ Il verse une indemnité à l'employé si ce dernier:

- a. travaille dans une profession où la demande est faible ou inexistante;
- b. est employé de longue date ou a déjà un certain âge.

⁴ Les dispositions d'exécution peuvent prévoir le versement d'une indemnité à d'autres employés ou en cas de cessation d'un commun accord des rapports de travail.

⁵ Les dispositions d'exécution:

- a. fixent la fourchette dans laquelle se situe l'indemnité;
- b. réglementent la réduction, la suppression ou la restitution de l'indemnité si l'employé concerné a conclu un autre contrat de travail.

⁶ L'employeur peut allouer l'indemnité sous la forme d'un versement unique ou en plusieurs tranches.

Art. 21, al. 1, let. a et d (nouvelle)

¹ Les dispositions d'exécution peuvent prévoir que l'employé doit, si sa fonction l'exige:

- a. résider en un lieu donné ou être transféré dans un autre lieu d'affectation;
- d. participer à des mesures destinées à assurer son retour à l'emploi après une absence pour cause de maladie ou d'accident.

Art. 25 Garantie de l'exécution correcte des tâches

¹ L'employeur prend les mesures nécessaires à l'exécution correcte des tâches.

² Il peut notamment prendre les mesures suivantes:

- a. mesures de soutien ou de développement;
- b. avertissement, réduction du salaire, amende, suspension, ainsi que changement du domaine d'activité, du temps de travail ou du lieu de travail.

³ Si la mesure concerne le contrat de travail, il la définit par écrit en accord avec l'employé. En cas de désaccord, la procédure prévue aux art. 34 et 36 est applicable.

Art. 26

Abrogé

Art. 27d (nouveau) Dossier de la Consultation sociale du personnel de l'administration

¹ La Consultation sociale du personnel de l'administration fédérale (CSPers) traite, sur papier et dans un système d'information, les données personnelles qui concernent les personnes faisant appel à elle (clients) et dont elle a besoin pour:

- a. conseiller et soutenir les clients dans des domaines tels que le travail, les questions sociales, la santé et les questions financières;
- b. statuer sur les demandes de prestations prévues par l'ordonnance du 18 décembre 2002 concernant le fonds de secours du personnel de la Confédération⁹;
- c. répartir les moyens financiers destinés à l'intégration professionnelle des personnes handicapées dans l'administration fédérale;
- d. gérer les cas dont elle a à traiter (case management).

² La CSPers peut traiter les données sensibles ou les profils de la personnalité ci-après qui concernent ses clients et sont nécessaires à l'exécution de ses tâches:

- a. situation privée;
- b. état de santé;
- c. capacité de travail;
- d. causes de l'invalidité et degré d'invalidité.

³ Les employés de la CSPers et les services d'assistance technique ont accès au système d'information pour autant que l'exécution de leurs tâches l'exige.

⁴ La CSPers peut rendre accessibles aux personnes et aux services ci-après les données sensibles et les profils de la personnalité mentionnés à l'al. 2 pour autant que l'exécution de ses tâches l'exige:

- a. supérieurs hiérarchiques immédiats;
- b. services du personnel;
- c. services responsables de l'AI, de la CNA et de l'assurance militaire;
- d. service médical de l'administration fédérale;
- e. Office fédéral du personnel, dans le cadre de la répartition des moyens financiers destinés à l'intégration professionnelle des personnes handicapées;
- f. membres du conseil de gestion du Fonds de secours du personnel de la Confédération.

⁵ La CSPers est responsable de la protection des données et de la sécurité du système d'information.

⁹ RS 172.222.023

6 Le Conseil fédéral édicte des dispositions d'exécution concernant:

- a. l'organisation et l'exploitation du système d'information;
- b. le traitement des données, notamment leur collecte, leur conservation, leur communication, leur archivage et leur destruction;
- c. les autorisations de traitement des données;
- d. les catalogues de données.

Art. 27e (nouveau) Dossiers de la Caisse d'épargne du personnel fédéral

¹ La Caisse d'épargne du personnel fédéral (CEPF) traite, sur papier et dans un système d'information, les données personnelles concernant ses clients, y compris les données sensibles et les profils de la personnalité, dont elle a besoin pour:

- a. encourager l'épargne de ses clients et l'activité de conseil en la matière;
- b. exécuter les opérations de paiement pour le compte de ses clients et l'activité de conseil en la matière.

² La CEPF peut traiter les données sensibles et les profils de la personnalité de ses clients qui lui ont été transmis par ces derniers ou par les autorités de poursuite pénale.

³ Le personnel de la CEPF et les tiers chargés de l'exploitation technique, de l'exécution des opérations de paiement et de la saisie des données ont accès au système d'information pour autant que l'exécution de leurs tâches l'exige. Dans le cadre de son activité de révision, le Contrôle fédéral des finances a également accès au système d'information de la CEPF.

⁴ La CEPF échange régulièrement des données personnelles, y compris des données sensibles et des profils de la personnalité, avec l'Office fédéral du personnel, d'autres employeurs des clients et PUBLICA, afin d'examiner la question de la tenue de comptes.

⁵ Les collaborateurs de la CEPF peuvent, pour l'exécution de leurs tâches, transmettre des données personnelles, y compris des données sensibles et des profils de la personnalité, à leurs supérieurs directs, même si ces derniers ne sont pas employés par la CEPF.

⁶ La CEPF est responsable de la protection des données et de la sécurité du système d'information.

⁷ Le Conseil fédéral édicte des dispositions d'exécution concernant:

- a. l'organisation et l'exploitation du système d'information;
- b. le traitement des données, notamment leur collecte, leur conservation, leur communication, leur archivage et leur destruction;
- c. les autorisations de traitement des données;
- d. les catalogues de données.

Art. 28, al. 1 et 1^{bis} à 1^{quater} (nouveaux)

¹ Le service médical compétent traite les données sensibles concernant la santé qui sont nécessaires à l'évaluation:

- a. de l'aptitude des candidats lors de l'engagement;
- b. de l'aptitude des employés pendant la durée des rapports de travail;
- c. des risques d'invalidité et de morbidité des candidats lors de l'engagement pour des fonctions touchant à la sécurité.

^{1bis} Il peut traiter ces données dans un système d'information.

^{1ter} Les employés du service médical et les services d'assistance technique ont accès au système d'information, pour autant que l'exécution de leurs tâches l'exige.

^{1quater} Le Conseil fédéral édicte des dispositions d'exécution concernant:

- a. l'organisation et l'exploitation du système d'information;
- b. le traitement des données, notamment leur collecte, leur conservation, leur communication, leur archivage et leur destruction;
- c. les catalogues de données;
- d. les mesures de protection techniques et organisationnelles visant à empêcher que des tiers non autorisés ne traitent des données personnelles.

Art. 32a Personnel assuré

¹ Le personnel des employeurs visés à l'art. 2, al. 1, let. a, b et e à i, est assuré auprès de PUBLICA contre les conséquences économiques de la vieillesse, de l'invalidité et du décès.

² Les unités administratives de l'administration fédérale décentralisée dotées de la personnalité juridique et d'une comptabilité propre dont le personnel est régi par un statut dérogeant à la présente loi en vertu d'une loi spéciale, ou qui ont les compétences d'employeur visées aux art. 3, al. 2, et 37, al. 3, en matière de droit du personnel, assurent également leurs employés auprès de PUBLICA.

Art. 32c, al. 1, 2^e phrase, et al. 4 (nouveau)

¹ ... Le DFF signe les contrats pour le Conseil fédéral.

⁴ La modification d'un contrat d'affiliation requiert l'approbation du Conseil fédéral si elle a des répercussions financières pour l'employeur, pour les employés, pour les bénéficiaires de rentes ou pour la caisse de prévoyance elle-même.

Art. 32g, al. 4

⁴ Les règlements de prévoyance peuvent prévoir des dérogations au financement paritaire dans le cadre de l'art. 66, al. 1, de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur la prévoyance vieillesse, survivants et invalidité (LPP)¹⁰ et de l'art. 331, al. 3, CO¹¹ en ce qui concerne le financement des prestations pour risques et des prestations de vieillesse.

Art. 32m Adaptation extraordinaire des rentes au renchérissement et octroi d'une allocation unique par l'employeur

¹ Si les revenus de la fortune de la caisse de prévoyance ne permettent pas d'adapter, ou ne permettent pas d'adapter suffisamment, les rentes au renchérissement, les employeurs peuvent décider d'octroyer une adaptation extraordinaire adéquate des rentes de leurs anciens employés ou de verser une allocation unique. Le Conseil fédéral statue sur l'adaptation extraordinaire des rentes et sur l'octroi d'une allocation unique pour les employeurs faisant partie de la Caisse de prévoyance de la Confédération.

² La décision des employeurs visée à l'art. 1 est sans effet pour:

- a. les anciens employés qui, au moment où les mesures visées à l'al. 1 prennent effet, perçoivent une rente d'une institution de prévoyance autre que PUBLICA ou d'une autre caisse de prévoyance faisant partie de PUBLICA ou qui, au sein d'une caisse de prévoyance commune au sens de l'art. 32d, al. 1 et 2, perçoivent des rentes relevant de la prévoyance souscrite par un autre employeur affilié à PUBLICA;
- b. les membres d'un effectif fermé de bénéficiaires de rentes (art. 23, al. 2, in fine, de la loi du 20 décembre 2006 relative à PUBLICA¹²).

³ Les employeurs remboursent à PUBLICA le capital nécessaire au financement des mesures visées à l'al. 1.

Art. 34, al. 2

² La procédure de première instance et la procédure de recours visées à l'art. 36 sont gratuites, sauf s'il y a recours téméraire.

Art. 34a (nouveau) Effet suspensif

Les recours n'ont un effet suspensif que si l'instance de recours l'ordonne, d'office ou sur demande d'une partie.

¹⁰ RS 831.40

¹¹ RS 220

¹² RS 172.222.1

Art. 34b (nouveau) Décision sur recours en cas de licenciement

¹ Si l'instance de recours approuve le recours contre une décision de résiliation des rapports de travail prise par l'employeur et ne renvoie pas, exceptionnellement, le dossier à l'instance précédente, elle est tenue:

- a. d'allouer une indemnité au recourant s'il y a eu résiliation ordinaire en l'absence de motifs objectifs suffisants ou résiliation immédiate en l'absence de justes motifs, ou si les règles de procédure n'ont pas été respectées;
- b. d'ordonner le versement du salaire jusqu'à l'expiration du délai de congé ordinaire ou du contrat de travail de durée déterminée, s'il y a eu résiliation immédiate en l'absence de justes motifs;
- c. de prolonger les rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé ordinaire si les dispositions relatives aux délais de congé n'ont pas été respectées.

² L'instance de recours fixe l'indemnité visée à l'al. 1, let. a, en tenant compte de toutes les circonstances. Le montant de l'indemnité correspond à six mois de salaire au minimum et à un salaire annuel au maximum.

Art 34c (nouveau) Réintégration de l'employé

¹ L'employeur propose à l'employé de le réintégrer dans l'emploi qu'il occupait jusqu'alors ou, si cela est impossible, lui propose un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui lorsque l'instance de recours a admis le recours contre une décision de résiliation des rapports de travail parce que la résiliation:

- a. était motivée par le fait que l'employé avait, de bonne foi, dénoncé une infraction en vertu de l'art. 22a, al. 1, ou signalé une irrégularité en vertu de l'art. 22a, al. 4, ou qu'il avait déposé comme témoin;
- b. était abusive en vertu de l'art. 336 CO¹³;
- c. avait été prononcée pendant une des périodes visées à l'art. 336c CO, ou
- d. était discriminatoire en vertu des art. 3 ou 4 de la loi du 24 mars 1995 sur l'égalité¹⁴.

² Si le recours est admis et que l'employé en fait la demande, l'instance de recours accorde à ce dernier une indemnité correspondant à six mois de salaire au minimum et à un salaire annuel au maximum en lieu et place de la réintégration visée à l'al. 1.

Art. 35

Abrogé

¹³ RS 220

¹⁴ RS 151.1

Art. 36, al. 1

¹ Un recours peut être formé auprès du Tribunal administratif fédéral contre les décisions prises par l'employeur.

Art. 37, al. 3, 3^{bis} (nouveau) et 4

³ Les autres employeurs édictent les dispositions d'exécution pour autant que la présente loi ne réserve pas cette compétence au Conseil fédéral.

^{3^{bis}} Les unités administratives auxquelles le Conseil fédéral a délégué les compétences d'employeur visées à l'art. 3, al. 2, édictent les dispositions d'exécution sous réserve de l'approbation du Conseil fédéral.

⁴ Si le CO¹⁵ s'applique par analogie en vertu de l'art. 6, al. 2, l'employeur peut fixer des dispositions d'exécution:

- a. dérogeant aux dispositions non impératives du CO;
- b. dérogeant aux dispositions impératives du CO, à condition qu'elles ne s'en écartent qu'en faveur du personnel.

II

Les lois mentionnées ci-après sont modifiées comme suit:

1. Loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral¹⁶

Art. 26 Secrétariat général

¹ Le secrétaire général dirige l'administration, y compris les services scientifiques. Il dirige le secrétariat de la Cour plénière, de la Conférence des présidents et de la Commission administrative.

² Le secrétaire général et son suppléant sont nommés pour une période de fonction. Cette période coïncide avec celle des juges.

2. Loi fédérale du 4 octobre 1991 sur les EPF¹⁷

Art. 17, al. 5

⁵ Le personnel est assuré auprès de la Caisse fédérale de pensions PUBLICA. Pour le domaine des EPF, le Conseil des EPF est l'employeur au sens de la loi fédérale du 20 décembre 2006 relative à PUBLICA¹⁸.

¹⁵ RS 220

¹⁶ RS 173.110

¹⁷ RS 414.110

¹⁸ RS 172.222.1

Art. 17b (nouveau) Durée des rapports de travail

¹ Les rapports de travail sont de durée indéterminée si le contrat de travail n'est pas conclu pour une durée déterminée.

² Un contrat de travail de durée déterminée peut être renouvelé plusieurs fois pour une durée totale de:

- a. huit ans au maximum pour les professeurs assistants;
- b. six ans au maximum pour les assistants et les maîtres-assistants ainsi que pour les autres employés exerçant une fonction similaire; en cas de passage de la fonction d'assistant à celle de maître-assistant, les années d'assistantat ne sont pas prises en considération;
- c. neuf ans au maximum pour les employés associés à des projets d'enseignement et de recherche et pour les personnes participant à des projets financés par des fonds de tiers;
- d. cinq ans au maximum pour les autres employés.

Art. 25, al. 1, let. e

¹ Le Conseil des EPF:

- e. procède aux engagements et aux nominations qui relèvent de sa compétence;

Art. 27, al. 3

Abrogé

Art. 28 Direction de l'école

¹ Le président de l'école est nommé par le Conseil fédéral sur proposition du Conseil des EPF. La durée de son mandat est de quatre ans. Ce mandat est renouvelable.

² La nomination et la non-reconduction sont laissées à l'appréciation de l'autorité de nomination. Un délai de préavis de quatre mois doit être respecté en cas de non-reconduction. En vertu de l'art. 14, al. 2, let. d, de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération¹⁹, la personne nommée peut demander la résiliation des rapports de travail pour la fin d'un mois, en respectant un délai de préavis de quatre mois.

³ Le Conseil fédéral fixe les modalités d'indemnisation en cas de résiliation des rapports de travail sans qu'il y ait faute de l'employé ou d'un commun accord entre les parties.

⁴ Les autres membres de la direction de l'école sont engagés par le Conseil des EPF. La fonction de direction peut être inscrite dans un contrat résiliable séparément qui complète un contrat de travail existant. Le contrat de travail peut prévoir que la

¹⁹ RS 172.220.1

préservation du bon fonctionnement de la direction et la cessation de toute coopération fructueuse avec le président de l'école constituent des motifs de résiliation ordinaire.

⁵ Le Conseil des EPF édicte les dispositions d'exécution de l'al. 4. Il y fixe les modalités d'indemnisation en cas de résiliation des rapports de travail sans qu'il y ait faute de l'employé ou d'un commun accord entre les parties.

⁶ Les al. 1 à 5 s'appliquent par analogie aux membres de la direction des établissements de recherche.

Titre précédent l'art. 36a

Chapitre 6a (nouveau) Traitement des données

Art. 36a Systèmes de gestion des données du personnel

¹ Le Conseil des EPF, les EPF et les établissements de recherche exploitent chacun un système d'information concernant les données relatives au personnel (système de gestion des données du personnel) qui permet de traiter également des données sensibles et des profils de la personnalité. Le Conseil des EPF peut transférer le traitement de ses données sur le système de gestion des données du personnel d'une EPF ou d'un établissement de recherche.

² Les systèmes de gestion des données du personnel servent à l'exécution des tâches assignées par la LPers; ils ont notamment pour but:

- a. d'assurer la gestion et l'exploitation des données personnelles relatives aux employés;
- b. de traiter les données relatives au salaire et de réaliser des évaluations, des simulations de budget et des planifications des frais de personnel;
- c. d'intégrer la gestion des données relatives au personnel dans le système de gestion financière et de comptabilité;
- d. de gérer les données utiles à la formation et à la relève des cadres et au développement des capacités de gestion.

³ Les systèmes de gestion des données du personnel traitent les données ci-après, pour autant que l'exécution des tâches visées à l'al. 2 l'exige:

- a. langue maternelle et date de naissance;
- b. nationalité;
- c. fonction et salaire, années d'expérience, avantages hors salaire;
- d. toute information nécessaire à l'imposition à la source;
- e. toute information nécessaire à la mise en œuvre de la loi du 24 mars 2006 sur les allocations familiales²⁰;
- f. congé parental;

²⁰ RS 836.2

- g. charges publiques et activités accessoires;
- h. examens de santé exigés par les impératifs de la sécurité au travail et résultats de ces examens;
- i. temps de travail, absences de toute nature y comprises;
- j. comportement et compétences professionnelles, formation;
- k. échelon d'évaluation fondé sur l'évaluation des prestations et analyse de cette évaluation;
- l. données relatives au développement du personnel, en particulier à la formation et à la relève des cadres, au développement des capacités de gestion et à l'établissement du potentiel;
- m. saisies de salaire, jugements de divorce, extraits de casier judiciaire et extraits du registre des poursuites, retenue sur le salaire de remboursements de dettes à l'égard de l'employeur;
- n. réduction de la capacité de gain;
- o. mise à la retraite pour raison médicale;
- p. droits découlant de la législation sur les assurances sociales;
- q. motifs de départ;
- r. autres données définies dans les dispositions d'exécution.

⁴ Le Conseil des EPF, les EPF et les établissements de recherche saisissent les données relatives à leurs employés. Ils sont responsables de la protection et de la sécurité de ces données.

⁵ Les services du personnel, les services financiers et les services d'assistance technique ont accès au système de gestion des données du personnel de leur institution pour autant que l'exécution de leurs tâches l'exige.

⁶ Le Conseil des EPF édicte les dispositions d'exécution concernant:

- a. l'organisation et l'exploitation des systèmes de gestion des données du personnel;
- b. le traitement des données, notamment leur collecte, leur conservation, leur communication, leur archivage et leur destruction;
- c. les autorisations de traitement des données;
- d. les catalogues de données;
- e. la sécurité et la protection des données;
- f. la communication en ligne, à des organisations ou à des personnes étrangères au domaine des EPF, de données non sensibles contenues dans les systèmes de gestion des données du personnel.

Art. 36b Systèmes de gestion des études

¹ Pour la gestion des données concernant les candidats aux études, les étudiants, les candidats au doctorat et les auditeurs, chaque EPF exploite un système d'informa-

tion permettant également de traiter les données sensibles et les profils de la personnalité.

² Les systèmes d'information servent à:

- a. l'admission des candidats aux études et à l'immatriculation;
- b. l'identification des étudiants et au contrôle de la progression des études;
- c. l'attestation des résultats obtenus par les étudiants et à la délivrance de diplômes et de titres universitaires;
- d. la fourniture de prestations en rapport avec les études;
- e. la planification et l'élaboration de statistiques.

³ Les systèmes d'information traitent notamment des données concernant la personne, l'immatriculation, la discipline, le déroulement des études, les résultats des examens, les résultats obtenus par les étudiants, les diplômes et titres universitaires, les bourses et les taxes payées, ainsi que les procédures disciplinaires et les autres procédures administratives.

⁴ Les données peuvent n'être traitées que sous forme électronique. Dans ce cas, les documents sur papier sont restitués ou détruits après avoir été saisis dans le système d'information.

⁵ Les données contenues dans les systèmes d'information peuvent être communiquées en ligne pour autant que l'exécution des tâches mentionnées à l'al. 2 l'exige. Les données sensibles et les profils de la personnalité ne peuvent être communiqués en ligne qu'aux services chargés de la gestion des études au sein de chaque EPF.

⁶ Les EPF édicte des dispositions d'exécution concernant:

- a. les données contenues dans les systèmes d'information;
- b. le traitement des données, notamment leur collecte, leur conservation, leur communication, leur archivage et leur destruction;
- c. l'utilisation des données;
- d. les autorisations de traitement des données;
- e. les autorisation d'accès aux données au sein des EPF;
- f. la communication en ligne de données sensibles contenues dans les systèmes d'information à des organisations ou à des personnes hors des EPF.

Titre précédent l'art. 40f

Section 3b (nouveau) Dispositions transitoires relatives à la modification du ...

Art. 40f

La durée de fonction en cours des autres membres de la direction de l'école (art. 28, al. 4) prend fin à l'établissement du nouveau contrat de travail, mais au plus tard un an après l'entrée en vigueur de l'art. 28.

3. Loi du 15 décembre 2000 sur les produits thérapeutiques²¹

Art. 76 Caisse de pensions

Le personnel de l'institut est assuré à la Caisse fédérale de pensions.

4. Loi du 22 juin 2007 sur la surveillance des marchés financiers²²

Art. 13 Personnel

¹ La FINMA engage son personnel sur la base d'un contrat de droit public.

² L'art. 6a de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération²³ est applicable par analogie.

³ La prévoyance professionnelle du personnel est régie par la législation sur la Caisse fédérale de pensions.

⁴ Le conseil d'administration règle dans une ordonnance:

- a. les rapports de travail, notamment la rémunération, les prestations annexes, le temps de travail, le devoir de loyauté et la résiliation du contrat;
- b. la composition, la procédure d'élection et l'organisation de l'organe paritaire de la caisse de prévoyance.

⁵ Il soumet l'ordonnance à l'approbation du Conseil fédéral.

III

¹ La présente loi est sujette au référendum.

² Le Conseil fédéral fixe la date de l'entrée en vigueur.

²¹ RS 812.21

²² RS 956.1

²³ RS 172.220.1

