

Ordonnance du Conseil des EPF sur le personnel du domaine des écoles polytechniques fédérales

(Ordonnance sur le personnel du domaine des EPF, OPers-EPF)¹

du 15 mars 2001 (Etat le 1^{er} juillet 2008)

adoptée par le Conseil fédéral le 25 avril 2001

Le Conseil des EPF,

vu l'art. 37, al. 3, de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers)²,

vu l'art. 2, al. 2, de l'ordonnance-cadre du 20 décembre 2000 relative à la loi sur le personnel de la Confédération (ordonnance-cadre LPers)³,

arrête:

Chapitre 1 Dispositions générales

Art. 1 Objet et champ d'application
(art. 2 LPers)

¹ La présente ordonnance règle les rapports de travail des collaborateurs du domaine des EPF.

² Ne sont pas soumis à cette ordonnance:

- a.⁴ les rapports de travail régis par l'art. 17, al. 1, de la loi du 4 octobre 1991 sur les EPF⁵;

RO 2001 1789

¹ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le Conseil fédéral le 23 juin 2004 et en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2004 (RO 2004 3301).

² RS 172.220.1

³ RS 172.220.11

⁴ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le Conseil fédéral le 23 juin 2004 et en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2004 (RO 2004 3301).

⁵ RS 414.110

- abis.⁶ les rapports de travail des professeurs ordinaires, associés, ou assistants des deux EPF, sauf si l'ordonnance du 18 septembre 2003 sur le corps professoral des EPF⁷ renvoie expressément à la présente ordonnance.
- b. les apprentis, qui relèvent de la loi fédérale du 19 avril 1978 sur la formation professionnelle⁸.

Art. 2 Compétences

(art. 3 LPers)

¹ Le Conseil des EPF est responsable de la naissance, de la modification et de la résiliation des rapports de travail ainsi que de toutes les décisions qui en découlent concernant:

- a. les membres des directions des établissements;
- b. les collaborateurs du Conseil des EPF;
- c.⁹ les collaborateurs du secrétariat de la Commission de recours interne des EPF; les décisions sont prises d'entente avec le président de la commission.

² Il peut déléguer ses compétences citées à son président ou à son secrétaire général dans les cas visés à l'al. 1, let. b et c.¹⁰

³ Les directions des EPF et les directeurs des établissements de recherche sont responsables de la naissance, de la modification et de la résiliation des rapports de travail de leurs collaborateurs, ainsi que de toutes les décisions qui en découlent.¹¹

⁴ Le Conseil des EPF est responsable de l'application de la présente ordonnance à ses propres collaborateurs.

⁵ ...¹²

Art. 3 Modalités d'application

¹ Les deux EPF et les instituts de recherche fixent les modalités d'application pour leur personnel, pour autant qu'aucun autre service ne soit chargé de le faire.

² Ils communiquent ces modalités à leur personnel sous une forme appropriée.

⁶ Introduite par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le Conseil fédéral le 23 juin 2004 et en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2004 (RO **2004** 3301).

⁷ RS **172.220.113.40**

⁸ [RO **1979** 1687, **1985** 660 ch. I 21, **1987** 600 art. 17 ch. 3, **1991** 857 annexe ch. 4, **1992** 288 annexe ch. 17 2521 art. 55 ch. 1, **1996** 2588 art. 25 al. 2 et annexe ch. 1, **1998** 1822 art. 2, **1999** 2374 ch. I 2, **2003** 187 annexe ch. II 2. RO **2003** 4557 annexe ch. I 1]. Actuellement «LF du 13 déc. 2002» (RS **412.10**).

⁹ Introduite par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le Conseil fédéral le 23 juin 2004 et en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2004 (RO **2004** 3301).

¹⁰ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le Conseil fédéral le 23 juin 2004 et en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2004 (RO **2004** 3301).

¹¹ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le Conseil fédéral le 23 juin 2004 et en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2004 (RO **2004** 3301).

¹² Abrogé par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le Conseil fédéral le 23 juin 2004 et avec effet au 1^{er} juillet 2004 (RO **2004** 3301).

Chapitre 2 Politique du personnel

Section 1 Principes fondamentaux

Art. 4

¹ Le Conseil des EPF, les deux EPF et les instituts de recherche veillent à:

- a. mettre en place une politique du personnel progressiste et socialement responsable;
- b. offrir des conditions de travail attrayantes et compétitives aux niveaux national et international;
- c. employer leurs collaborateurs de façon adéquate, économique et socialement responsable;
- d. recruter et fidéliser les collaborateurs appropriés.

² La politique du personnel tient compte des objectifs en matière d'enseignement, de recherche et de prestations de services définis dans la législation sur les EPF. Elle se fonde sur la politique du personnel du Conseil fédéral et sur la convention commune des partenaires sociaux.

³ Les deux EPF et les instituts de recherche sont responsables de la mise en œuvre de la politique du personnel. Ils prennent les mesures en matière de personnel et d'organisation nécessaires dans leur domaine.

Section 2 Développement des ressources humaines

Art. 5 Compétences

(art. 4, al. 2, let. b, LPers)

¹ Les deux EPF et les instituts de recherche encouragent le développement des compétences de tous les collaborateurs. Ils améliorent ainsi la qualité de leurs prestations, les compétences techniques de leurs collaborateurs et les chances de ces derniers sur le marché du travail.

² Les collaborateurs sont tenus de se perfectionner en fonction de leurs aptitudes et des exigences du marché du travail et de s'adapter aux changements.

³ Les deux EPF et les instituts de recherche participent de manière équitable aux frais de perfectionnement. Les droits et devoirs réciproques peuvent être consignés dans des conventions sur la formation.

Art. 6 Promotion du corps universitaire intermédiaire

(art. 4, al. 2, let. b, LPers)

Les deux EPF et les instituts de recherche établissent des plans de carrière pour les assistants, les premiers assistants et les collaborateurs scientifiques.

Art. 7 Entretien

(art. 4, al. 3, LPers)

¹ Les supérieurs hiérarchiques ont, au moins une fois par an, un entretien avec leurs collaborateurs. Cet entretien permet de faire le bilan, d'encourager les collaborateurs et d'évaluer leurs prestations, mais il permet également aux collaborateurs de se prononcer sur la façon dont leur supérieur dirige son unité.

² Font notamment l'objet d'un bilan et de mesures d'encouragement:

- a. la définition d'objectifs et le contrôle de ces derniers;
- b. les conditions de travail;
- c. les possibilités et les mesures de valorisation des compétences;
- d.¹³ l'introduction de mesures appropriées en ce qui concerne la fonction ou le contrat de travail.

³ Les prestations des collaborateurs sont évaluées en fonction de critères définis à l'avance.

⁴ Les collaborateurs évaluent la façon dont leur supérieur dirige son unité. Les avis exprimés aideront les supérieurs à améliorer l'unité d'organisation.

⁵ ...¹⁴

Art. 8 Développement des capacités de gestion

(art. 4, al. 2, let. c, LPers)

Les deux EPF et les instituts de recherche établissent des programmes concernant le développement des capacités de gestion. Ces derniers visent à permettre aux collaborateurs appropriés d'accéder aux fonctions d'encadrement et à renforcer les capacités de gestion à tous les niveaux, notamment en matière d'enseignement, de recherche et de prestations de services.

Art. 9 Protection de la personnalité

(art. 4, al. 2, let. g, LPers)

¹ Les deux EPF et les instituts de recherche s'emploient à faire régner un climat de respect et de confiance excluant toute discrimination.

² Ils empêchent, par des mesures appropriées, toute atteinte inadmissible à la personnalité des collaborateurs, quelle que soit la personne qui en est à l'origine, notamment:

- a. la saisie systématique de données relatives aux prestations individuelles, à l'insu des personnes concernées;
- b. la perpétration ou la tolérance d'actes ou d'activités portant atteinte à la dignité personnelle ou professionnelle des collaborateurs.

¹³ Introduite par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le Conseil fédéral le 23 sept. 2005 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2006 (RO **2005** 4795).

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

³ Les deux EPF et les instituts de recherche désignent un organe chargé de conseiller les collaborateurs qui se sentent défavorisés ou discriminés et de leur offrir un soutien. Cet organe n'est soumis à aucune directive dans l'accomplissement de sa mission.

Art. 10 Égalité de traitement entre femmes et hommes

(art. 4, al. 2, let. d, LPers)

¹ Les deux EPF et les instituts de recherche prennent des mesures ciblées pour garantir l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre femmes et hommes.

² Ils protègent la dignité de la femme et de l'homme sur leur lieu de travail et prennent des mesures pour faire respecter l'interdiction de la discrimination.

Art. 11 Autres mesures

(art. 4, al. 2, let. e, f, h à k, 32, let. d, LPers)

Les deux EPF et les instituts de recherche prennent, dans leur domaine, des mesures appropriées pour:

- a. promouvoir le plurilinguisme et assurer une représentation équitable des différentes communautés linguistiques et leur compréhension mutuelle;
- b. assurer l'égalité des chances des personnes handicapées, notamment en matière d'emploi et d'intégration;
- c. encourager leurs collaborateurs à adopter, sur leur lieu de travail, un comportement écophile, de nature à protéger leur santé et à assurer la sécurité au travail;
- d. créer des places d'apprentissage et de formation;
- e. créer des conditions de travail permettant aux collaborateurs d'exercer leurs responsabilités familiales et d'assumer leurs engagements sociaux;
- f. garantir que leurs collaborateurs bénéficieront à temps d'une information étendue.

Section 3 Coordination et reporting

Art. 12 (art. 5 LPers)

¹ Le Conseil des EPF coordonne, dans le cadre des principes fondamentaux énumérés à l'art. 4, la politique du personnel définie par les EPF et les instituts de recherche.

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

³ Ce rapport portera notamment sur:

- a. la composition du personnel;
- b. les frais de personnel;
- c. la satisfaction au travail;
- d. la tenue de l'entretien d'évaluation;
- e.¹⁵ la mise en oeuvre du système salarial.

⁴ Le Conseil des EPF évalue les rapports et fait part de ses conclusions au Département fédéral de l'intérieur.

Section 4 Participation et partenariat social

Art. 13 (art. 33 LPers)

¹ Le Conseil des EPF, les deux EPF et les instituts de recherche prennent toutes les mesures nécessaires au bon fonctionnement du partenariat social.

² Ils signent périodiquement, avec les partenaires sociaux, une convention commune sur la collaboration et les objectifs en matière de politique du personnel.

³ Se fondant sur cette convention commune, les partenaires sociaux peuvent exiger une révision de la présente ordonnance.

⁴ Des commissions du personnel peuvent être créées dans les deux EPF et dans les instituts de recherche si une majorité des collaborateurs le souhaitent.

Chapitre 3 Rapports de travail

Section 1 Naissance, modification et résiliation

Art. 14 Mise au concours de postes

(art. 7 LPers)

¹ Les postes vacants font l'objet d'une mise au concours publique dans les moyens de communication de masse appropriés.

² Lorsqu'une mise au concours interne garantit une situation suffisamment concurrentielle ou que l'égalité d'accès à un poste n'est pas menacée, on peut renoncer, à titre exceptionnel, à une mise au concours publique. Les deux EPF et les instituts de recherche règlent, dans leur domaine, les modalités et la répartition des compétences.

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

Art. 15 Conditions d'engagement

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

Art. 16 Contrat de travail

(art. 8 LPers)

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

² Le contrat de travail règle au moins les points suivants:

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

³ En plus de leur contrat de travail, les collaborateurs reçoivent une description de fonction.

Art. 17 Modification du contrat de travail

(art. 13 LPers)

¹ Toute modification du contrat de travail nécessite la forme écrite.

² En cas de modification du contrat de travail, des solutions concertées doivent être recherchées en priorité. Si le collaborateur s'oppose à la modification, celle-ci ne peut être imposée que par voie de résiliation, conformément à l'art. 12 LPers.

Art. 18 Période d'essai

(art. 8, al. 2, LPers)

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

² En cas de changement de poste à l'intérieur même du domaine des EPF ou de rapports de travail de durée déterminée, la période d'essai peut être réduite voire supprimée.

Art. 19 Rapports de travail de durée déterminée

(art. 9 LPers)

¹ Les rapports de travail sont en principe de durée indéterminée.

² Les rapports de travail de durée déterminée concernent les:

- a. assistants;
- b. premiers assistants;

- c. assistants-auxiliaires;
- d. collaborateurs scientifiques engagés dans l'enseignement et dans le cadre de projets de recherche;
- e. autres catégories de collaborateurs chargés d'exécuter des tâches de durée déterminée liées à l'infrastructure.

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

Art. 20 Durée des rapports de travail de durée déterminée

(art. 9 LPers)

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

² Les assistants sont employés pour une durée déterminée pendant six ans au maximum.

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

⁴ Les collaborateurs scientifiques engagés dans l'enseignement, dans le cadre de projets de recherche et de projets scientifiques de grande envergure sont employés pour une durée déterminée pendant neuf ans au maximum.¹⁶

⁵ ...¹⁷

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

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

Section 2 Restructurations

Art. 21 Mesures en cas de restructuration

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

¹ Les deux EPF et les instituts de recherche évitent autant que possible les licenciements lorsqu'ils effectuent des restructurations. Les collaborateurs sont tenus de contribuer à leur mise en oeuvre, notamment en participant activement aux mesures et en prenant des initiatives personnelles.

¹⁶ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le Conseil fédéral le 23 juin 2004 et en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2004 (RO **2004** 3301).

¹⁷ Abrogé par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le Conseil fédéral le 23 juin 2004 et avec effet au 1^{er} juillet 2004 (RO **2004** 3301).

² Ont priorité sur le licenciement:

- a. le maintien du collaborateur à son poste assorti d'un aménagement de l'horaire de travail;
- b. l'affectation du collaborateur à un autre travail du domaine des EPF pouvant être raisonnablement exigé de lui;
- c. la recherche d'un travail à l'extérieur du domaine des EPF, pouvant être raisonnablement exigé du collaborateur;
- d. la reconversion et le perfectionnement professionnel;
- e. la mise à la retraite anticipée.

³ Les deux EPF et les instituts de recherche veillent à ce que leurs collaborateurs et les partenaires sociaux bénéficient à temps d'une information étendue et transparente.

⁴ Le Conseil des EPF est compétent pour l'élaboration et la signature du plan social avec les associations du personnel.

Art. 22 Prestations en cas de retraite anticipée

(art. 31, al. 5, LPers)

¹ Dans le cadre de restructurations, les collaborateurs peuvent prendre une retraite anticipée au plus tôt à l'âge de 55 ans révolus, pour autant qu'ils n'aient pas refusé un autre travail pouvant être raisonnablement exigé d'eux.

² Le départ à la retraite anticipée est soumis à l'une des conditions suivantes:

- a. que le poste soit supprimé;
- b. que le secteur d'activités des collaboratrices et des collaborateurs soit modifié d'une façon inacceptable;
- c. que le poste soit supprimé dans le cadre d'une action de solidarité en faveur des jeunes collaborateurs.

³ Les collaborateurs ayant pris une retraite anticipée perçoivent une rente de PUBLICA et une rente transitoire non remboursable, conformément à l'art. 64 du règlement de prévoyance de la Caisse de prévoyance du domaine des EPF du 9 novembre 2007 pour le personnel du domaine des EPF (RP-EPF 1)¹⁸. Cette rente de vieillesse est calculée selon l'art. 57 RP-EPF 1 au même titre qu'une rente d'invalidité.¹⁹

⁴ Les deux EPF et les instituts de recherche paient à la Caisse fédérale de pensions le capital de couverture manquant du fait de la mise à la retraite anticipée.

¹⁸ Pas encore publié.

¹⁹ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 2 oct. 2007, approuvée par le CF le 14 mai 2008 et en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2008 (RO **2008** 2293).

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

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

Chapitre 4 Prestations
Section 1 Salaire et allocations

Art. 24²⁰

Art. 25²¹ Classement dans une catégorie fonctionnelle
(art. 15 LPers)

¹ A l'occasion de l'examen justificatif du contrat de travail ou lors du changement de fonction d'une personne, l'autorité compétente selon l'art. 2, al. 1 à 3, classe le poste de l'intéressé à un échelon fonctionnel dans la grille des fonctions de l'annexe 1. Elle tient compte pour ce faire du profil du poste.

² Les collaborateurs contestant ce classement peuvent saisir du cas la commission paritaire de réexamen de l'évaluation des fonctions du domaine des EPF.

Art. 26²² Salaire initial
(art. 15 LPers)

¹ L'autorité compétente selon l'art. 2, al. 1 à 3, fixe le salaire initial dans l'échelle de l'annexe 2, entre le minimum et le maximum de l'échelon fonctionnel correspondant.

² Le montant du salaire initial tient dûment compte de l'expérience utile et des conditions régnant sur le marché de l'emploi.

³ Le Conseil des EPF peut, sur proposition de l'EPF ou de l'établissement de recherche concerné:

- a. ne pas assujettir certaines catégories de personnel visées à l'art. 19, al. 2, aux dispositions des al. 1 et 2 lorsque l'emploi vise pour une part notable la formation des intéressés; le salaire initial est alors fixé conformément aux dispositions de l'art. 35, al. 1;
- b. attirer ou retenir des collaborateurs particulièrement compétents en dépassant de 10 % au plus le montant maximum de leur échelon fonctionnel.

²⁰ Abrogé par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le Conseil fédéral le 23 sept. 2005, avec effet au 1^{er} janv. 2006 (RO **2005** 4795).

²¹ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le Conseil fédéral le 23 sept. 2005 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2006 (RO **2005** 4795).

²² Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le Conseil fédéral le 23 sept. 2005 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2006 (RO **2005** 4795).

Art. 27²³ Progression du salaire

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

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

² Les prestations des collaborateurs sont appréciées comme suit:

- a. note A si la personne dépasse notablement les exigences;
- b. note B si la personne dépasse les exigences;
- c. note C si la personne remplit les exigences;
- d. note D si la personne remplit la plupart des exigences;
- e. note E si la personne remplit une partie des exigences.
- f. note N si la personne ne remplit pas les exigences.

³ Lorsque le salaire d'une personne est inférieur à celui qui correspondrait à ses prestations, il est relevé si les ressources disponibles le permettent. S'il dépasse celui qui correspondrait à ses prestations, il reste inchangé.

⁴ Pour des prestations ayant obtenu la note N, l'art. 7, al. 2, let. d s'applique.

⁵ Le Conseil des EPF peut, sur proposition de l'EPF ou de l'établissement de recherche concerné:

- a. prévoir pour certains groupes fonctionnels un système de primes fondé sur l'appréciation des prestations, sans possibilité de dépasser le salaire maximum de l'échelon fonctionnel correspondant;
- b. ne pas assujettir certaines catégories de personnel visées à l'art. 19, al. 2, aux dispositions des al. 1 à 3 lorsque l'emploi vise pour une part notable la formation des intéressés; le salaire initial est alors fixé conformément aux dispositions de l'art. 35, al. 1.

⁶ Les EPF et les établissements de recherche désignent un organe interne auquel les collaborateurs peuvent s'adresser en cas de divergence sur l'appréciation des prestations.

Art. 28²⁴ Adaptation de l'échelle des salaires

(art. 16 LPers)

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

² Les ajustements tiennent notamment compte du marché de l'emploi et du renchérissement.

²³ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le Conseil fédéral le 23 sept. 2005 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2006 (RO 2005 4795).

²⁴ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le Conseil fédéral le 23 sept. 2005 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2006 (RO 2005 4795).

Art. 29²⁵ Indemnité de fonction
(art. 15 LPers)

¹ Une indemnité de fonction peut être versée à des collaborateurs appelés à accomplir temporairement des tâches particulièrement exigeantes qui ne justifient toutefois pas le reclassement permanent à un échelon fonctionnel supérieur.

² Le montant de l'indemnité dépend de l'échelon fonctionnel auquel correspondent ces tâches.

Art. 30²⁶ Primes spéciales
(art. 15 LPers)

¹ Des primes spéciales peuvent être versées en reconnaissance de prestations exceptionnelles de personnes ou d'équipes.

² Les primes sont accordées en espèces ou en nature.

³ Leur montant ne peut dépasser 10 % du salaire maximum de l'échelon fonctionnel mentionné à l'annexe 2.

Art. 31²⁷ Allocations temporaires liées au marché de l'emploi

Le Conseil des EPF peut, en présence de conditions particulières régnant sur le marché de l'emploi, décider du versement à certaines fonctions d'une allocation temporaire équivalant à 10 % au plus du montant maximum de l'échelon fonctionnel correspondant.

Art. 32²⁸

Art. 33 Bonifications
(art. 15 LPers)

Des bonifications peuvent être versées pour:

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

²⁵ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le Conseil fédéral le 23 sept. 2005 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2006 (RO **2005** 4795).

²⁶ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le Conseil fédéral le 23 sept. 2005 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2006 (RO **2005** 4795).

²⁷ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le Conseil fédéral le 23 sept. 2005 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2006 (RO **2005** 4795).

²⁸ Abrogé par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le Conseil fédéral le 23 sept. 2005, avec effet au 1^{er} janv. 2006 (RO **2005** 4795).

Art. 34²⁹ Emploi à temps partiel
(art. 15 LPers)

Le salaire et les allocations des collaborateurs employés à temps partiel sont proportionnels au taux d'occupation, sous réserve des dispositions de l'art. 41.

Art. 35 Dispositions particulières

¹ Lorsqu'on ne peut classer une fonction à un échelon visé à l'art. 25, le salaire peut être forfaitaire. Le montant du salaire forfaitaire s'aligne sur les barèmes adoptés par le bailleur de fonds et est proportionnel au temps de travail effectivement consacré à l'établissement.³⁰

² Pour les mandats irréguliers, des salaires horaires ou journaliers peuvent être fixés.

Section 2 Prestations sociales

Art. 36 Droit au salaire en cas de maladie ou d'accident
(art. 29 LPers)

¹ Les collaborateurs ont droit, en cas d'incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident et jusqu'au recouvrement de leur capacité de travail, au maintien de leur salaire à raison de 100 % du salaire intégral au maximum, pendant 730 jours au plus. Les prestations des assurances sont imputées.

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

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

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

Art. 37 Droit au salaire en cas de grossesse, de maternité ou d'adoption
(art. 29, al. 1, LPers)

¹ En cas de maternité, les collaboratrices ont droit à un congé pleinement rétribué pendant quatre mois.

² Sur demande, la collaboratrice peut être libérée de son travail au plus tôt un mois avant la date prévue pour l'accouchement.

²⁹ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le Conseil fédéral le 23 sept. 2005 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2006 (RO 2005 4795).

³⁰ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le Conseil fédéral le 23 sept. 2005 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2006 (RO 2005 4795).

³ D'entente avec le service compétent, la collaboratrice peut prendre la moitié de son congé sous forme d'une réduction – librement choisie – du degré d'occupation fixé contractuellement. Si le père de l'enfant travaille également dans le domaine des EPF, les parents peuvent partager cette réduction du temps de travail à leur propre convenance.

⁴ L'accueil d'enfants jusqu'à l'âge de six ans ou d'enfants handicapés en vue de leur adoption donne droit à un congé pleinement rétribué de deux mois. L'al. 3 s'applique par analogie.

Art. 38 Droit au salaire en cas de service militaire, de service de protection civile ou de service civil

(art. 29, al. 1, LPers)

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

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

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

⁴ Les allocations sociales sont versées sans réduction.

Art. 39 Prestations en cas d'accident professionnel

(art. 29, al. 1, LPers)

¹ L'invalidité consécutive à un accident professionnel ou à une maladie professionnelle assimilée à un accident professionnel donne droit à:³¹

- a. 100 % du salaire déterminant en cas d'incapacité de gain totale, jusqu'au décès;
- b. la part correspondant au degré d'invalidité conformément à la loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents (LAA)³² en cas d'incapacité de gain partielle.

² ...³³

³ Les prestations d'assurance sont imputées.

³¹ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le Conseil fédéral le 23 juin 2004 et en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2004 (RO **2004** 3301).

³² RS **832.20**

³³ Abrogé par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le Conseil fédéral le 23 juin 2004 et avec effet au 1^{er} juillet 2004 (RO **2004** 3301).

Art. 39a³⁴ Invalidité professionnelle

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

Un collaborateur a droit à une prestation d'invalidité professionnelle conformément au RP-EPF ¹³⁵:

- a. s'il a atteint l'âge de 50 ans;
- b. si le service médical constate, à la demande de l'autorité compétente en vertu de l'art. 2, que, pour des raisons de santé, le collaborateur est incapable d'exercer ou ne peut exercer que partiellement l'activité qu'il exerçait jusqu'alors ou une autre activité pouvant raisonnablement être exigée de lui;
- c. si une décision de l'office AI compétent excluant le droit à une rente ou ne prévoyant qu'une rente partielle est entrée en force, et
- d. si les mesures de réadaptation prises selon l'art. 47a n'ont pas eu d'effet, sans qu'il y ait faute du collaborateur.

Art. 40 Versement du salaire aux survivants

(art. 29, al. 2, LPers)

En cas de décès d'un collaborateur, les survivants dont il est prouvé que le défunt subvenait à l'entretien ont droit à un sixième du salaire annuel et des allocations d'entretien.

Art. 41³⁶ Allocations d'entretien

(art. 31, al. 1 à 3, LPers)

¹ Les collaborateurs ont droit à une allocation d'entretien, conformément à l'annexe 4, pour chacun des enfants dont ils ont la garde ou avec lequel une filiation est établie au sens de l'art. 252 du code civil³⁷. Les enfants d'un autre lit et les enfants en garde qui dépendent financièrement d'un collaborateur donnent droit à la même allocation.

² L'allocation est versée jusqu'à ce que l'enfant ait 18 ans. Pour les enfants en formation, le versement peut être prolongé jusqu'à l'âge de 25 ans au plus.

³ La moitié de l'allocation mentionnée à l'annexe 4 peut être versée:

- a. pour le conjoint qu'une grave maladie empêche de façon permanente d'exercer une activité lucrative;
- b. pour de proches parents que le collaborateur, par décision judiciaire, est tenu d'entretenir.

⁴ A partir d'un taux d'occupation de 50 %, le collaborateur reçoit la totalité de l'allocation, dans l'autre cas la moitié.

³⁴ Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 2 oct. 2007, approuvée par le CF le 14 mai 2008 et en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2008 (RO **2008** 2293).

³⁵ Pas encore publié.

³⁶ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le Conseil fédéral le 23 sept. 2005 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2006 (RO **2005** 4795).

³⁷ RS **210**

⁵ Si le collaborateur perçoit d'une autre source une allocation pour enfant, une allocation familiale ou une allocation d'entretien, l'allocation pour l'enfant concerné n'est versée que pour compléter le montant perçu d'une autre source, jusqu'à concurrence de la somme définie dans l'annexe 4.

⁶ L'allocation est adaptée au renchérissement.

Art. 42³⁸ Prévoyance professionnelle
(art. 32g, al. 5, LPers)

¹ Conformément aux dispositions de la LPers³⁹ et de la loi du 20 décembre 2006 relative à PUBLICA⁴⁰ en matière de prévoyance professionnelle, les collaborateurs du domaine des EPF sont assurés auprès de PUBLICA.

² Le salaire et les éléments de salaire visés aux art. 26, 27, 29, 31 et 35 constituent le salaire déterminant et sont assurés auprès de PUBLICA dans le cadre des dispositions réglementaires.

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

⁴ Pour le reste, les dispositions du RP-EPF ¹⁴¹ sont applicables.

Art. 42a⁴² Rente transitoire
(art. 32k, al. 2, LPers)

¹ Si une personne perçoit une rente transitoire complète ou une demi-rente transitoire conformément au RP-EPF ¹⁴³, l'employeur assume une partie des coûts de financement de la rente transitoire effectivement perçue. Le montant de la participation de l'employeur est réglé à l'annexe 5.

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

Section 3 Autres prestations

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

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

³⁸ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 2 oct. 2007, approuvée par le CF le 14 mai 2008 et en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2008 (RO **2008** 2293).

³⁹ RS **172.220.1**

⁴⁰ RS **172.222.1**

⁴¹ Pas encore publié.

⁴² Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 2 oct. 2007, approuvée par le CF le 14 mai 2008 et en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2008 (RO **2008** 2293).

⁴³ Pas encore publié.

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

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

Art. 44 Frais
(art. 18, al. 2, LPers)

¹ Les collaborateurs ont droit au remboursement des frais engendrés par l'exercice de leur profession.

² Le Conseil des EPF élabore les directives en matière de remboursement des frais de repas, d'hébergement, de transport, de réception et autres.

³ S'agissant du remboursement des frais, les critères applicables sont l'adéquation, la volonté d'économie, le temps investi et le respect de l'environnement.

Art. 45 Prime de fidélité
(art. 32, let. b, LPers)

¹ Au terme de la 10^e et de la 15^e année d'engagement, une prime de fidélité est octroyée sous la forme de deux semaines de vacances payées supplémentaires ou d'un demi-mois de salaire. Au bout de la 20^e année d'engagement, et ensuite après chaque tranche de cinq années d'engagements, une prime de fidélité correspondant à quatre semaines de vacances payées supplémentaires ou à un mois de salaire est accordée.

² En cas de rapports de travail de durée indéterminée, une prime de fidélité sous forme d'une semaine de vacances payées est offerte après la 5^e année d'engagement.

Art. 46 Prestations particulières
(art. 32, let. e et g, LPers)

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

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

Art. 47 Service médical

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

Art. 47^{a44} Mesures de réadaptation

(art. 4, al. 2, let. g, LPers)

Si un collaborateur est empêché de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'autorité compétente en vertu de l'art. 2 met en œuvre tous les moyens pertinents et raisonnables pour le réintégrer dans le monde du travail (mesures de réadaptation). Elle fait appel à des services spécialisés pour mener ses examens.

Art. 48 Frais de procédure et frais judiciaires

(art. 18, al. 2, LPers)

¹ Le Conseil des EPF, les deux EPF et les instituts de recherche remboursent les frais de procédure et les frais judiciaires aux collaborateurs impliqués dans une procédure civile, administrative ou pénale en raison de l'exercice de leur activité professionnelle:

- a. si le domaine des EPF a intérêt à ce que ce procès ait lieu, ou
- b. si les collaborateurs n'ont pas été inculpés pour une négligence grave ou pour un acte intentionnel.

² Aussi longtemps que la décision n'a pas été prise, seule une garantie de frais est fournie.

Art. 49 Indemnité de départ

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

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

- a. les rapports de travail auprès d'un employeur au sens de l'art. 3 LPers ont duré 20 ans au minimum, sans interruption;
- b. le collaborateur a 50 ans révolus;
- c. le collaborateur exerce une fonction spécialisée;
- d. la résiliation du contrat de travail s'avère non valable.

² L'indemnité de départ s'élève au maximum à deux ans de salaire.

³ Aucune indemnité de départ n'est versée:

- a. en cas de poursuite de l'activité professionnelle auprès d'un autre employeur au sens de l'art. 3 LPers. L'art. 19, al. 4, LPers, est réservé;
- b. lorsque la personne concernée touche une rente d'invalidité ou de vieillesse conformément à la loi du 23 juin 2000 sur la CFP⁴⁵;
- c. si les rapports de travail sont résiliés conformément à l'art. 29 LPers.

⁴⁴ Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 2 oct. 2007, approuvée par le CF le 14 mai 2008 et en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2008 (RO **2008** 2293).

⁴⁵ [RO **2001** 707, **2004** 5265, **2006** 2197 annexe ch. 13, **2007** 2181. RO **2007** 2239 art. 27]. Voir actuellement la loi du 20 déc. 2006 relative à PUBLICA (RS **172.222.1**).

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

Section 4 Vacances et congés

Art. 50 Jours fériés

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

Art. 51 Vacances (art. 17 LPers)

¹ Les collaborateurs ont droit à cinq semaines de vacances par année civile.

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

³ Les jeunes âgés de moins de 20 ans ont droit à six semaines de vacances.

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

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

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

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

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

Art. 52 Congés (art. 17 LPers)

¹ Les collaborateurs peuvent, sur requête motivée, prendre dans certains cas un congé payé, partiellement payé ou non payé, à condition que cela ne compromette pas de manière intolérable le bon déroulement du travail. Le temps de travail rémunéré est fonction du degré d'occupation.

² Tout collaborateur peut compter comme temps de travail:

- | | | |
|----|---|---------|
| a. | pour son propre mariage | 6 jours |
| b. | pour le mariage d'un membre de sa famille | 1 jour |
| c. | pour une naissance | 2 jours |

- | | | |
|----|--|--|
| d. | pour les soins dispensés à un malade dans son propre ménage si tant est qu'il n'existe aucune autre possibilité de prise en charge | jusqu'à 5 jours
par année civile |
| e. | pour des affaires scolaires importantes ou des examens médicaux concernant des enfants de moins de 16 ans, s'il assume l'éducation de ces derniers | jusqu'à 5 jours
par année civile |
| f. | pour son propre déménagement | 1 jour
par année civile |
| g. | pour diriger des cours «Jeunesse et Sport» et pour en assurer l'encadrement | jusqu'à 5 jours
par année civile |
| h. | pour le recrutement, l'inspection et la remise de matériel militaire | 1 jour
par année civile |
| i. | pour des exercices et des interventions dans le cadre des sapeurs-pompiers | le temps nécessaire |
| j. | en cas de décès d'un membre de sa famille dans son propre ménage | 3 jours |
| k. | en cas de décès d'un membre de sa famille hors de son propre ménage | 1 à 3 jours suivant
les besoins |
| l. | pour assister aux obsèques d'un collègue de travail | le temps
nécessaire,
½ journée au
maximum |
| m. | pour participer aux réunions ordinaires d'organisations syndicales | 6 jours pour deux
années civiles |
| n. | pour des activités au sein des associations du personnel de la Confédération | jusqu'à 40 jours
après entente avec
les partenaires
sociaux |
| o. | pour l'exercice de fonctions publiques | jusqu'à 15 jours
par année civile |

³ Les absences prévisibles ne sont considérées comme du temps de travail que si les activités en question ne peuvent se dérouler durant les loisirs ou dans le cadre d'horaires flexibles. En font partie les visites chez le médecin, les thérapies et les convocations par un service administratif pour une affaire non privée.

⁴ Aucun congé payé n'est accordé pour le règlement d'affaires privées.

⁵ ...⁴⁶

⁴⁶ Abrogé par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 2 oct. 2007, approuvée par le CF le 14 mai 2008 et avec effet au 1^{er} juillet 2008 (RO 2008 2293).

Art. 52a⁴⁷ Congé non payé ou partiellement payé

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

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

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

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

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

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

Chapitre 5 Devoirs**Art. 53** Accomplissement des tâches

Les collaborateurs sont tenus d'accomplir les tâches spécifiées dans leur contrat de travail de manière compétente et responsable, de se conformer aux directives de l'entreprise et à celles de leurs supérieurs hiérarchiques et de se montrer loyaux et coopératifs avec leurs collègues.

Art. 54 Temps de travail

(art. 17 LPers)

¹ Le temps de travail hebdomadaire moyen est de 41 heures pour les collaborateurs engagés à plein temps. Pour les collaborateurs à temps partiel, le temps de travail correspond au degré d'occupation convenu.

² Les services compétents peuvent convenir d'un aménagement particulier du temps de travail avec les collaborateurs ou les représentants du personnel.

³ Le temps consacré aux voyages de service en Suisse est considéré comme du temps de travail. En cas de voyages de service à l'étranger, le temps de travail convenu est pris en compte.

⁴⁷ Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 2 oct. 2007, approuvée par le CF le 14 mai 2008 et en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2008 (RO 2008 2293).

⁴ Le travail doit être interrompu durant au moins 30 minutes pour la pause de midi. Une pause de 15 minutes le matin et l'après-midi est comptée comme du temps de travail.

⁵ Les deux EPF et les instituts de recherche règlent, d'entente avec les représentants du personnel, les modalités concernant le travail par équipes et le service de permanence.

Art. 55 Heures d'appoint et heures supplémentaires

(art. 17 L.Pers)

¹ En cas de surcroît de travail extraordinaire ou en raison d'un travail urgent, le service compétent peut ordonner ou autoriser des heures d'appoint ou des heures supplémentaires moyennant un préavis la compensation convenable. Le service compétent planifie avec les collaborateurs des heures d'appoint ou des heures supplémentaires ordonnées ou autorisées.

² Les heures d'appoint sont des heures de travail effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire convenu pour les personnes employées à plein temps ou à temps partiel mais n'excédant pas 45 heures, à savoir la durée maximum égale de la semaine de travail. Au-delà de ces 45 heures, on parle d'heures supplémentaires. Le total de ces dernières ne doit pas dépasser 170 heures par année.

³ Les heures d'appoint et les heures supplémentaires doivent être compensées par des congés de même durée.

⁴ Si les heures d'appoint ne peuvent pas être compensées, l'employeur est tenu de les payer au tarif habituel, sans supplément. Les heures supplémentaires qui ne peuvent pas être compensées sont rétribuées moyennant un supplément de 25 %, voire de 50 % pour les jours fériés et les dimanches.

⁵ Les deux EPF et les instituts de recherche s'assurent que le nombre d'heures d'appoint ou d'heures supplémentaires rétribuées ne dépasse pas 100 par année et que le nombre d'heures reportées sur l'année suivante n'excède pas 100.

⁶ La non-rétribution des heures d'appoint et des heures supplémentaires peut être prévue dans le contrat de travail des cadres.

Art. 56 Activités exercées en dehors des rapports de travail

(art. 23 L.Pers)

¹ Toute activité ou fonction publique exercée par un collaborateur en dehors de ses rapports de travail avec l'une des EPF ou l'un des instituts de recherche nécessite une autorisation du service compétent s'il existe un conflit d'intérêt potentiel ou si le travail du collaborateur risque de s'en ressentir.

² En cas de doute, les collaborateurs informent leurs supérieurs hiérarchiques.

Art. 57 Secret professionnel, secret d'affaires et secret de fonction
(art. 22 LPers)

¹ Les collaborateurs s'engagent à garder le secret sur leur profession et sur les affaires de l'EPF ou de l'institut de recherche, que cette exigence soit dictée par la nature des informations ou par des prescriptions particulières.

² L'obligation de garder le secret subsiste après la fin des rapports de travail.

³ Dans le cadre d'un interrogatoire ou d'une procédure judiciaire les collaborateurs ne doivent s'exprimer en tant que partie, témoin ou expert, à propos d'observations qu'ils auraient faites dans l'exercice de leur mandat ou de leurs fonctions et qui se rapportent à leurs activités professionnelles, que lorsqu'ils y ont été autorisés par le service compétent.

Chapitre 5a Manquement aux obligations professionnelles⁴⁸

Art. 58 Enquête administrative⁴⁹
(art. 25 LPers)

¹ Lorsqu'il y a lieu d'établir si un état de fait exige une intervention pour sauvegarder l'intérêt public, le service compétent selon l'art. 2 ouvre à une enquête administrative. Il peut confier l'enquête à des personnes extérieures au domaine des EPF.⁵⁰

² L'enquête administrative n'est pas dirigée contre des personnes déterminées.⁵¹

³ et 4 ...⁵²

Art. 58a⁵³ Enquête disciplinaire
(art. 25 LPers)

¹ Le service compétent selon l'art. 2 ouvre une enquête disciplinaire. Il désigne la personne qui en sera chargée. Il peut confier l'enquête à des personnes extérieures au domaine des EPF.

² L'enquête disciplinaire cesse dès que les rapports de travail prennent fin.

⁴⁸ Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le Conseil fédéral le 23 juin 2004 et en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2004 (RO 2004 3301).

⁴⁹ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le Conseil fédéral le 23 juin 2004 et en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2004 (RO 2004 3301).

⁵⁰ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le Conseil fédéral le 23 juin 2004 et en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2004 (RO 2004 3301).

⁵¹ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le Conseil fédéral le 23 juin 2004 et en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2004 (RO 2004 3301).

⁵² Abrogés par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le Conseil fédéral le 23 juin 2004 et avec effet au 1^{er} juillet 2004 (RO 2004 3301).

⁵³ Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le Conseil fédéral le 23 juin 2004 et en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2004 (RO 2004 3301).

³ Pour autant qu'il n'existe aucun motif de résiliation selon l'art. 12 LPers, le service compétent selon l'art. 2 peut, sur la base des résultats de l'enquête, ordonner les mesures suivantes en cas de manquement aux obligations professionnelles:

- a. par négligence: avertissement, blâme ou changement du domaine d'activité;
- b. intentionnellement ou par négligence grave: outre les mesures prévues à la let. a une réduction du salaire de 10 % pendant un an au plus au maximum, un changement des horaires ou du lieu de travail.

⁴ Si les mêmes faits donnent lien à une enquête disciplinaire et à une procédure pénale, la décision relative aux mesures disciplinaires peut être ajournée jusqu'à la fin de la procédure pénale.

⁵ Toute mesure doit être ordonnée dans un délai d'un an à compter de la découverte du manquement aux obligations professionnelles, mais au plus tard trois ans après le dernier manquement aux dites obligations. La prescription est suspendue pendant la durée de la procédure pénale engagée en raison du même fait ou jusqu'à droit connu sur les recours exercés dans la procédure d'enquête disciplinaire.

Art. 58b⁵⁴ Transmission du dossier au Ministère public de la Confédération
(art. 25 LPers)

Lorsque le manquement aux obligations professionnelles constitue en même temps une infraction aux législations pénales fédérales ou cantonales, le service compétent selon l'art. 2 transmet le dossier de l'enquête et les procès-verbaux interrogatoire au Ministère public de la Confédération.

Chapitre 6 Dispositions finales

Section 1

Protection des données relatives aux personnes et à leur santé

(art. 27 et 28, al. 3 et 4, LPers)

Art. 59 Compétences

¹ Les deux EPF et les instituts de recherche veillent au respect des dispositions prévues par la loi fédérale du 19 juin 1992 sur la protection des données (LPD)⁵⁵ et l'ordonnance du 14 juin 1993 relative à la loi fédérale sur la protection des données (OLPD)⁵⁶.

² Ils déterminent pour leur domaine les services compétents pour le traitement:

- a. des dossiers généraux du personnel;
- b. des profils de la personnalité (art. 3, let. d, LPD);

⁵⁴ Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le Conseil fédéral le 23 juin 2004 et en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2004 (RO 2004 3301).

⁵⁵ RS 235.1

⁵⁶ RS 235.11

- c. des données concernant des mesures sociales;
- d. des données concernant des mesures relatives aux poursuites;
- e. des données concernant des mesures pénales;
- f. des données relatives à des mesures administratives.

³ Avant l'introduction ou la modification d'un système ou d'un fichier, les employés ou les associations du personnel qui les représentent sont consultés.

⁴ Les deux EPF et les instituts de recherche sont tenus de déclarer tous leurs fichiers, avant qu'ils soient rendus publics, au Préposé fédéral à la protection des données et à la transparence⁵⁷ pour enregistrement (art. 11 LPD, art. 3 OLPD).

Art. 60 Principes de traitement

¹ Conformément à l'art. 59, al. 2, let. c à f, seules les données indispensables au bon fonctionnement de l'établissement peuvent être traitées.

² Des profils de la personnalité ne peuvent être traités que si le développement du personnel l'exige et si les personnes concernées y ont consenti par écrit.

³ Outre les données définies à l'art. 59, al. 2, let. b à f, des données personnelles sensibles peuvent être traitées exceptionnellement si le développement du personnel l'exige et si les personnes concernées y ont consenti par écrit.

⁴ Les données sont accessibles uniquement au service compétent selon l'art. 59, al. 2. Les fichiers manuels doivent être conservés sous clé.

⁵ Les délais suivants sont applicables pour la conservation des données:

- a. pour les dossiers généraux du personnel: dix ans après la fin des rapports de travail;
- b. pour les dossiers du personnel auxiliaire: deux ans après la fin des rapports de travail;
- c. pour les données portant sur des mesures sociales, administratives ou pénales, ainsi que des mesures relatives aux poursuites: cinq ans après la mise en œuvre des mesures;
- d. pour les profils de la personnalité: cinq ans après le relevé des données, à moins que la personne concernée ait consenti par écrit à une durée de conservation plus longue.

⁶ Après expiration du délai de conservation, les art. 21 et 22 LPD⁵⁸ doivent être appliqués. Dans certains cas particuliers, le Conseil des EPF peut, à la demande du service compétent, proroger les délais prévus à l'al. 5.

⁷ Les deux EPF et les instituts de recherche règlent les cas particuliers pour leur personnel. Ils fixent les mesures de sécurité applicables aux fichiers électroniques. A l'exception des données personnelles sensibles selon l'art. 3, let. c, LPD, et des pro-

⁵⁷ La désignation de l'unité administrative a été adaptée en application de l'art. 16 al. 3 de l'O du 17 nov. 2004 sur les publications officielles (RS 170.512.1).

⁵⁸ RS 235.1

filis de la personnalité selon l'art. 3, let. d, LPD, l'accès aux données par procédure d'appel peut être envisagé pour:

- a. la Centrale de compensation de l'assurance-vieillesse et survivants: données nécessaires à la mise à jour des comptes individuels du personnel;
- b. l'Administration fédérale des finances: données nécessaires à l'amortissement des prêts hypothécaires du personnel ayant contracté un prêt auprès de celle-ci;
- c. la Caisse de pensions: données nécessaires à la mise à jour des comptes individuels du personnel;
- d. la Poste Suisse: données nécessaires au versement des salaires du personnel.

Art. 61 Données relatives à la santé

¹ Le dossier médical renferme le questionnaire d'engagement, les rapports et certificats médicaux, ainsi que les appréciations du service médical qui sont nécessaires à l'appréciation de l'aptitude de l'employé lors de l'engagement, puis dans la suite des rapports de travail. Le dossier médical est conservé auprès du service médical conformément à l'art. 47.

² Le dossier médical est constitué manuellement. Certaines données, telles que le nom de l'employé et le diagnostic, peuvent être traitées de manière automatisée à des fins de facturation ou d'établissement des statistiques.

³ Le système automatisé de traitement des données médicales doit rester un système fermé; il ne doit être relié à aucun autre système électronique de traitement des données.

⁴ Seule l'appréciation du service médical est communiquée au service du personnel. Le contenu du dossier médical n'est communiqué au service du personnel ou à des tiers que si l'employé a donné préalablement son consentement. Si l'employé ne donne pas son consentement, l'autorisation de communiquer des données relatives à sa santé relève du Conseil des EPF.

Section 2 Recours

Art. 62⁵⁹ Organe interne de recours et procédure (art. 35, al. 1, LPers)

L'organe interne de recours contre les décisions de première instance rendues par les EPF et les établissements de recherche est la Commission de recours interne des EPF.

⁵⁹ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le Conseil fédéral le 23 juin 2004 et en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2004 (RO 2004 3301).

Art. 63 Prescription
(art. 34 LPers)

Les délais de prescription pour des prétentions qui découlent des rapports de travail se fondent sur les art. 127 et 128 du code des obligations⁶⁰.

Section 3 Modification et abrogation du droit en vigueur

Art. 64 Abrogation du droit en vigueur

Sont abrogés:

1. l'ordonnance du 25 février 1987 sur des rapports de service spéciaux dans les écoles polytechniques fédérales et leurs établissements annexes⁶¹,
2. l'ordonnance du 23 janvier 1991 sur les assistants des EPF⁶²,
3. le règlement du 14 novembre 1969 concernant l'engagement d'assistants aux écoles polytechniques fédérales⁶³,
4. l'ordonnance du 31 mars 1993 sur la nomination des agents du domaine des EPF⁶⁴.
- 5.⁶⁵ l'ordonnance du 19 septembre 2002 relative à l'assurance des employés du domaine des EPF dans la Caisse fédérale de pensions PUBLICA⁶⁶.

Art. 65 Modification du droit en vigueur

Les ordonnances ci-après sont modifiées comme suit:

1. Ordonnance du 14 mai 1998 sur l'organisation de l'EPFZ⁶⁷

Art. 4, al. 2, let. f

...

2. Ordonnance du 23 septembre 1993 sur l'organisation de l'EPFL⁶⁸

Art. 4, al. 2, let. e

...

⁶⁰ RS 220

⁶¹ [RO 1987 812]

⁶² [RO 1991 806]

⁶³ Non publié au RO.

⁶⁴ [RO 1994 2262]

⁶⁵ Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 2 oct. 2007, approuvée par le CF le 14 mai 2008 et en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2008 (RO 2008 2293).

⁶⁶ [RO 2002 4153, 2005 11 4795, 2007 463 art. 6 ch. 3]

⁶⁷ [RO 1999 1178 2694 2473, 2001 2447, 2002 4001, 2003 275, RO 2004 825]

⁶⁸ [RO 1993 2957, 2000 1159, 2001 1789 art. 65 ch. 2, RO 2002 60 art. 18]

3. Ordonnance du 11 novembre 1999 sur l'organisation de IFAEPE⁶⁹

Art. 4, let. a

...

4. Ordonnance du 19 mars 1998 sur l'organisation du FNP⁷⁰

Art. 3, al. 3

...

5. Ordonnance du 23 septembre 1993 sur l'organisation du LFEM⁷¹

Art. 3, al. 3

...

6. Ordonnance du 17 septembre 1998 sur l'organisation de l'IPSP⁷²

Art. 3, al. 3

...

Art. 4, al. 2

Abrogé

Section 3a⁷³

Disposition transitoire de la modification du 29 juin 2005

Art. 65a

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

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

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

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

⁶⁹ [RO 2001 2553, RO 2004 4245]

⁷⁰ [RO 1998 1786, 2001 1789 art. 65 ch. 4, RO 2006 2399]

⁷¹ [RO 1993 2908, 2001 1789 art. 65 ch. 5, RO 2002 1355 art. 6]

⁷² [RO 1999 863, 2001 1789 art. 65 ch. 6, 2002 2545, RO 2004 1797]

⁷³ Introduite par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le Conseil fédéral le 23 sept. 2005 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2006 (RO 2005 4795).

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

Section 4 Entrée en vigueur

Art. 66

La présente ordonnance entre en vigueur le 1^{er} janvier 2002.

Annexe J74
(art. 25, al. 1)

Grille des fonctions EPF

Code	Types de Fonction	Echelon fonctionnel														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
101	Fonctions scientifiques															
101-1-06	Assistants scientifiques															
	Profil d'exigence I															
102	Collaborateur scientifique															
102-1-07	Collaborateur scientifique (y. c. profil expérimenté) ou Collaborateur scientifique I															
102-2-08	Profil d'exigence I															
102-3-09	Profil d'exigence II															
102-4-10	Profil d'exigence III															
	Profil d'exigence IV															
103	Collaborateur scientifique (fonction dirigeante) ou Collaborateur scientifique II															
103-1-10	Profil d'exigence I															
103-2-11	Profil d'exigence II															
103-3-12	Profil d'exigence III															
103-4-13	Profil d'exigence IV															
111	Responsable d'un groupe scientifique															
111-1-09	Profil d'exigence I															
111-2-10	Profil d'exigence II															
111-3-11	Profil d'exigence III															
112	Responsable d'un domaine scientifique															
112-1-11	Profil d'exigence I															
112-2-12	Profil d'exigence II															
112-3-13	Profil d'exigence III															
201	Fonctions de soutien															
201301	Collaborateurs soutien I															
2011301-01	Profil d'exigence I															
2012301-02	Profil d'exigence II															
2013301-03	Profil d'exigence III															
202	Collaborateurs soutien II															
2021302-04	Profil d'exigence I															
2022302-05	Profil d'exigence II															
2023302-06	Profil d'exigence III															
203	Spécialiste soutien I															
2031303-07	Profil d'exigence I															
2032303-08	Profil d'exigence II															
2033303-09	Profil d'exigence III															
304	Spécialiste soutien II															
3041304-10	Profil d'exigence I															
3042304-11	Profil d'exigence II															
3043304-12	Profil d'exigence III															
3044304-13	Profil d'exigence IV															

74 Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le Conseil fédéral le 23 sept. 2005 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2006 (RO 2005 4795).

Echelon fonctionnel

Types de Fonction

Code	Types de Fonction	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
601	Responsable de groupe															
	Profil exigence I															
	Profil exigence II															
	Profil exigence III															
502	Chef d'unité															
	Profil exigence I															
	Profil exigence II															
	Profil exigence III															
503	Chef de service															
	Profil exigence I															
	Profil exigence II															
	Profil exigence III															
503A-12	Profil exigence IV															
	Management et état-major															
	Spécialiste en matière (projets / conduite de personnel)															
	Profil exigence I															
601	Profil exigence II															
	Profil exigence III															
	Profil exigence IV															
	Fonction de conduite (avec encadrement et conseils strat.)															
602	Profil exigence I															
	Profil exigence II															
	Profil exigence III															
	Profil exigence IV															
603	Fonction de conduite (plusieurs domaines)															
	Profil exigence I															
	Profil exigence II															
	Profil exigence III															

Annexe 27⁵
(art. 26, al. 1, 28, al. 1, 30, al. 3)

Echelle salariale 2008

Salaires pour la note «A»

Nombre d'années d'expérience	Echelon fonctionnel														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	58 074	62 864	68 082	73 767	79 963	86 880	94 786	104 028	115 054	128 804	146 578	170 251	202 599	247 879	
1	59 235	64 121	69 444	75 242	81 562	88 618	96 682	106 109	117 355	131 380	149 510	173 656	206 651	252 837	
2	60 397	65 378	70 806	76 717	83 161	90 355	98 577	108 189	119 656	133 956	152 441	177 061	210 702	257 794	
3	61 558	66 635	72 167	78 193	84 761	92 093	100 473	110 270	121 958	136 532	155 373	180 466	214 754	262 752	
4	62 720	67 893	73 529	79 668	86 360	93 831	102 369	112 350	124 259	139 108	158 304	183 871	218 806	267 710	
5	63 881	69 150	74 891	81 143	87 959	95 568	104 264	114 431	126 560	141 684	161 236	187 276	222 858	272 667	
6	64 752	70 093	75 912	82 250	89 158	96 871	105 686	115 991	128 286	143 616	163 435	189 830	225 897	276 385	
7	65 623	71 036	76 933	83 356	90 358	98 175	107 108	117 552	130 011	145 548	165 633	192 384	228 936	280 103	
8	66 494	71 979	77 954	84 463	91 557	99 478	108 530	119 112	131 737	147 480	167 832	194 937	231 975	283 822	
9	67 365	72 922	78 976	85 569	92 757	100 781	109 952	120 673	133 463	149 412	170 031	197 491	235 014	287 540	
10	68 237	73 865	79 997	86 676	93 956	102 084	111 373	122 233	135 189	151 345	172 229	200 045	238 053	291 258	
11	68 817	74 493	80 678	87 414	94 756	102 953	112 321	123 273	136 339	152 633	173 695	201 748	240 079	293 737	
12	69 398	75 122	81 358	88 151	95 555	103 822	113 269	124 314	137 490	153 921	175 161	203 450	242 105	296 216	
13	69 979	75 751	82 039	88 889	96 355	104 691	114 217	125 354	138 640	155 209	176 627	205 153	244 131	298 694	
14	70 559	76 379	82 720	89 627	97 155	105 559	115 165	126 394	139 791	156 497	178 092	206 855	246 157	301 173	
15	71 140	77 008	83 401	90 364	97 954	106 428	116 113	127 434	140 942	157 785	179 558	208 558	248 183	303 652	

⁷⁵ Nouvelle teneur selon l'art. 6 ch. 1 de l'O du Conseil des EPF du 3 avril 2008 concernant le versement d'une allocation en 2008 au personnel du domaine des EPF, approuvée par le CF le 7 mai 2008 et en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2008 (RS **172.220.111.82**).

Salaires pour la note «B»

Nombre d'années d'expérience	Echelon fonctionnel														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	54 286	58 764	63 642	68 956	74 748	81 214	88 604	97 244	107 551	120 404	137 019	159 148	189 386	231 713	
1	55 372	59 939	64 915	70 335	76 243	82 838	90 376	99 189	109 702	122 812	139 759	162 331	193 173	236 347	
2	56 458	61 114	66 188	71 714	77 738	84 463	92 148	101 133	111 853	125 220	142 499	165 514	196 961	240 982	
3	57 543	62 290	67 461	73 093	79 233	86 087	93 920	103 078	114 004	127 628	145 240	168 697	200 749	245 616	
4	58 629	63 465	68 734	74 472	80 728	87 711	95 692	105 023	116 155	130 036	147 980	171 880	204 536	250 250	
5	59 715	64 640	70 006	75 851	82 223	89 335	97 465	106 968	118 306	132 444	150 720	175 063	208 324	254 884	
6	60 529	65 522	70 961	76 886	83 344	90 554	98 794	108 427	119 919	134 250	152 776	177 450	211 165	258 360	
7	61 343	66 403	71 916	77 920	84 465	91 772	100 123	109 885	121 532	136 056	154 831	179 837	214 006	261 836	
8	62 158	67 285	72 870	78 954	85 586	92 990	101 452	111 344	123 146	137 862	156 886	182 224	216 847	265 312	
9	62 972	68 166	73 825	79 989	86 707	94 208	102 781	112 803	124 759	139 668	158 942	184 611	219 687	268 787	
10	63 786	69 047	74 780	81 023	87 829	95 427	104 110	114 261	126 372	141 474	160 997	186 999	222 528	272 263	
11	64 329	69 635	75 416	81 713	88 576	96 239	104 996	115 234	127 448	142 678	162 367	188 590	224 422	274 580	
12	64 872	70 223	76 052	82 402	89 324	97 051	105 882	116 206	128 523	143 882	163 737	190 182	226 316	276 897	
13	65 415	70 810	76 689	83 092	90 071	97 863	106 768	117 179	129 599	145 086	165 107	191 773	228 210	279 214	
14	65 958	71 398	77 325	83 781	90 819	98 675	107 654	118 151	130 674	146 290	166 478	193 364	230 103	281 531	
15	66 501	71 986	77 962	84 471	91 566	99 487	108 540	119 123	131 750	147 494	167 848	194 956	231 997	283 849	

Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral

Salaires pour la note «C»

Nombre d'années d'expérience	Echelon fonctionnel														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	50 499	54 664	59 202	64 145	69 533	75 548	82 422	90 459	100 047	112 003	127 459	148 044	176 173	215 547	
1	51 509	55 757	60 386	65 428	70 923	77 059	84 071	92 268	102 048	114 243	130 008	151 005	179 696	219 858	
2	52 519	56 851	61 570	66 711	72 314	78 570	85 719	94 078	104 049	116 483	132 558	153 966	183 220	224 169	
3	53 529	57 944	62 754	67 994	73 705	80 081	87 368	95 887	106 050	118 724	135 107	156 927	186 743	228 480	
4	54 539	59 037	63 938	69 277	75 095	81 592	89 016	97 696	108 051	120 964	137 656	159 888	190 266	232 791	
5	55 549	60 130	65 122	70 559	76 486	83 103	90 665	99 505	110 052	123 204	140 205	162 849	193 790	237 102	
6	56 306	60 950	66 010	71 522	77 529	84 236	91 901	100 862	111 553	124 884	142 117	165 070	196 433	240 335	
7	57 064	61 770	66 898	72 484	78 572	85 369	93 137	102 219	113 053	126 564	144 029	167 290	199 075	243 568	
8	57 821	62 590	67 786	73 446	79 615	86 502	94 374	103 576	114 554	128 244	145 941	169 511	201 718	246 801	
9	58 579	63 410	68 674	74 408	80 658	87 636	95 610	104 933	116 055	129 924	147 853	171 732	204 360	250 035	
10	59 336	64 230	69 562	75 370	81 701	88 769	96 846	106 290	117 555	131 604	149 765	173 952	207 003	253 268	
11	59 841	64 777	70 154	76 012	82 396	89 524	97 671	107 194	118 556	132 724	151 039	175 433	208 765	255 423	
12	60 346	65 323	70 746	76 653	83 092	90 280	98 495	108 099	119 556	133 844	152 314	176 913	210 326	257 579	
13	60 851	65 870	71 339	77 295	83 787	91 035	99 319	109 003	120 557	134 964	153 588	178 394	212 288	259 734	
14	61 356	66 417	71 931	77 936	84 482	91 791	100 143	109 908	121 557	136 084	154 863	179 874	214 050	261 890	
15	61 861	66 963	72 523	78 578	85 178	92 546	100 967	110 813	122 558	137 204	156 138	181 354	215 811	264 045	

Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral

Salaires pour la note «D»

Nombre d'années d'expérience	Echelon fonctionnel														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	46 711	50 564	54 762	59 334	64 318	69 882	76 241	83 675	92 544	103 603	117 900	136 941	162 960	199 381	
1	47 646	51 575	55 857	60 521	65 604	71 280	77 766	85 348	94 395	105 675	120 258	139 680	166 219	203 369	
2	48 580	52 587	56 952	61 707	66 891	72 677	79 290	87 022	96 245	107 747	122 616	142 419	169 478	207 356	
3	49 514	53 598	58 048	62 894	68 177	74 075	80 815	88 695	98 096	109 819	124 974	145 158	172 737	211 344	
4	50 448	54 609	59 143	64 081	69 463	75 472	82 340	90 369	99 947	111 891	127 332	147 896	175 996	215 332	
5	51 383	55 621	60 238	65 267	70 750	76 870	83 865	92 042	101 798	113 963	129 690	150 635	179 256	219 319	
6	52 083	56 379	61 060	66 157	71 714	77 918	85 008	93 297	103 186	115 517	131 458	152 689	181 700	222 310	
7	52 784	57 138	61 881	67 048	72 679	78 967	86 152	94 552	104 574	117 071	133 227	154 743	184 144	225 301	
8	53 485	57 896	62 702	67 938	73 644	80 015	87 296	95 808	105 963	118 626	134 995	156 798	186 589	228 291	
9	54 185	58 654	63 524	68 828	74 609	81 063	88 439	97 063	107 351	120 180	136 764	158 852	189 033	231 282	
10	54 886	59 413	64 345	69 718	75 573	82 111	89 583	98 318	108 739	121 734	138 532	160 906	191 478	234 273	
11	55 353	59 919	64 893	70 311	76 217	82 810	90 345	99 155	109 664	122 770	139 711	162 275	193 107	236 267	
12	55 820	60 424	65 440	70 904	76 860	83 509	91 108	99 991	110 590	123 806	140 890	163 645	194 737	238 260	
13	56 287	60 930	65 988	71 498	77 503	84 208	91 870	100 828	111 515	124 842	142 069	165 014	196 366	240 254	
14	56 754	61 435	66 536	72 091	78 146	84 906	92 633	101 665	112 441	125 878	143 248	166 383	197 996	242 248	
15	57 221	61 941	67 083	72 684	78 789	85 605	93 395	102 502	113 366	126 914	144 427	167 753	199 626	244 242	

Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral

Salaires pour la note «E»

Nombre d'années d'expérience	Echelon fonctionnel														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	*	46 464	50 322	54 523	59 103	64 216	70 059	76 890	85 040	95 203	108 340	125 838	149 747	183 215	
1	*	47 394	51 328	55 614	60 285	65 500	71 460	78 428	86 741	97 107	110 507	128 354	152 742	186 879	
2	*	48 323	52 335	56 704	61 467	66 784	72 861	79 966	88 442	99 011	112 674	130 871	155 737	190 544	
3	*	49 252	53 341	57 795	62 649	68 069	74 263	81 504	90 143	100 915	114 841	133 388	158 732	194 208	
4	46 358	50 182	54 348	58 885	63 831	69 353	75 664	83 042	91 843	102 819	117 008	135 905	161 726	197 872	
5	47 216	51 111	55 354	59 976	65 013	70 637	77 065	84 579	93 544	104 723	119 174	138 422	164 721	201 537	
6	47 860	51 808	56 109	60 793	65 900	71 601	78 116	85 733	94 820	106 151	120 799	140 309	166 968	204 285	
7	48 504	52 505	56 864	61 611	66 786	72 564	79 167	86 886	96 095	107 579	122 425	142 197	169 214	207 033	
8	49 148	53 202	57 618	62 429	67 673	73 527	80 218	88 039	97 371	109 007	124 050	144 084	171 460	209 781	
9	49 792	53 899	58 373	63 247	68 559	74 490	81 269	89 193	98 647	110 435	125 675	145 972	173 706	212 529	
10	50 436	54 596	59 128	64 065	69 446	75 454	82 319	90 346	99 022	111 863	127 300	147 859	175 952	215 278	
11	50 865	55 060	59 631	64 610	70 037	76 096	83 020	91 115	100 773	112 815	128 383	149 118	177 450	217 110	
12	51 294	55 525	60 135	65 155	70 628	76 738	83 721	91 884	101 623	113 767	129 467	150 376	178 947	218 942	
13	51 723	55 990	60 638	65 700	71 219	77 380	84 421	92 653	102 473	114 719	130 550	151 634	180 445	220 774	
14	52 153	56 454	61 141	66 246	71 810	78 022	85 122	93 422	103 324	115 671	131 633	152 893	181 942	222 606	
15	52 582	56 919	61 644	66 791	72 401	78 664	85 822	94 191	104 174	116 623	132 717	154 151	183 440	224 438	

* Salaires inexistant dans le domaine des EPF.

Annexe 376
(art. 65a, al. 2)

Calcul de l'expérience utile

Tableau 1

Age minimum théorique pour assumer une fonction

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

⁷⁶ Introduite par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le Conseil fédéral le 23 sept. 2005 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2006 (RO 2005 4795).

Tableau 2

Transformation en expérience utile

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

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

Annexe 4⁷⁷
(art. 41)

Allocation d'entretien

Le montant annuel de l'allocation d'entretien est de:

- a. 4263 francs pour le premier enfant ayant droit;
- b. 2752 francs pour chacun des enfants suivants ayant droit.

⁷⁷ Introduite par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le Conseil fédéral le 23 sept. 2005 (RO **2005** 4795). Nouvelle teneur selon l'art. 6 ch. 1 de l'O du Conseil des EPF du 3 avril 2008 concernant le versement d'une allocation en 2008 au personnel du domaine des EPF, approuvée par le CF le 7 mai 2008 et en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2008 (RS **172.220.111.82**).

Annexe 5⁷⁸
(art. 42a)

Participation de l'employeur au financement de la rente transitoire

Age de la retraite	Plan standard (échelons fonctionnels)			Plan pour cadres 1 (échelons fonctionnels)	Plan pour cadres 2 (échelons fonctionnels)
	1 à 3	4 à 6	7 à 9	10 à 12	13 à 15
60	80 %	55 %	50 %	50 %	50 %
61	85 %	60 %	50 %	50 %	50 %
62	90 %	70 %	50 %	50 %	50 %
63	95 %	75 %	55 %	50 %	50 %
64	100 %	80 %	60 %	50 %	50 %

⁷⁸ Introduite par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 2 oct. 2007, approuvée par le CF le 14 mai 2008 et en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2008 (RO 2008 2293).