

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} janvier 2011)

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 58 ans, pour autant qu'ils n'aient pas refusé un autre travail pouvant être raisonnablement exigé d'eux.¹⁸

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)¹⁹. Cette rente de vieillesse est calculée selon l'art. 57 RP-EPF 1 au même titre qu'une rente d'invalidité.²⁰

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

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

²⁰ 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. 24²¹

Art. 25²² 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. 26²³ 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.

²¹ 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).

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).

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).

Art. 27²⁴ 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. la personne dépasse notablement les exigences;
- b. la personne dépasse les exigences;
- c. la personne remplit les exigences;
- d. la personne remplit la plupart des exigences;
- e. la personne remplit une partie des exigences;
- f. la personne ne remplit pas les exigences. ²⁵

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 Si un collaborateur ne remplit pas les exigences, son supérieur hiérarchique prend les mesures appropriées en ce qui concerne la fonction ou le contrat de travail de la personne concernée. ²⁶

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.

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).

²⁵ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO **2009** 809).

²⁶ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO **2009** 809).

Art. 28²⁷ 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.

Art. 29²⁸ 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. 30²⁹ 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. 31³⁰ 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.

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 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).

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).

Art. 32³¹**Art. 33** Bonifications
(art. 15 LPers)

Des bonifications peuvent être versées pour:

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

Art. 34³² Emploi à temps partiel
(art. 15 LPers)

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

Art. 35 Dispositions particulières

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.³³

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

Section 2 Prestations sociales**Art. 36** Droit au maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident³⁴
(art. 29 LPers)

¹ Les collaborateurs ont droit au maintien de leur salaire intégral en cas d'incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident. Les prestations des assurances sont versées à l'employeur et non aux collaborateurs concernés, qui reçoivent leur salaire habituel.³⁵

^{1bis} Une autre maladie ou un nouvel accident ouvre un nouveau droit.³⁶

³¹ 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).

³² Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO **2009** 809).

³³ 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).

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

³⁵ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO **2009** 809).

³⁶ Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO **2009** 809).

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. 36a³⁷ Durée de maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident

(art. 29 LPers)

¹ En cas d'incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident et jusqu'au recouvrement de la capacité de travail, le salaire est maintenu au maximum pendant 730 jours.

² Les stagiaires et les auxiliaires employés par contrat à durée déterminée de six mois ou moins ont droit au maintien de leur salaire au maximum jusqu'à l'expiration de leur contrat de travail.

³ Les rechutes sont comptées dans la durée de maintien du salaire si le collaborateur n'a pas assuré de service complet pendant une durée ininterrompue de six mois au moins après avoir recouvré sa capacité de travail. Les arrêts de travail espacés de moins de six mois sont cumulés et comptés dans la durée de maintien du salaire visée à l'al. 1.

⁴ Une incapacité partielle de travail ne prolonge pas le droit au maintien du salaire.

Art. 37 Droit au salaire en cas de grossesse, de maternité ou d'adoption

(art. 29, al. 1, LPers)

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.

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.

³⁷ Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO 2009 809).

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

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:³⁸

- 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-accidents³⁹ en cas d'incapacité de gain partiel.

² ...⁴⁰

³ Les prestations d'assurance sont imputées.

Art. 39a⁴¹ Invalidité professionnelle
(art. 32j, al. 2, LPers)

Un collaborateur a droit à une prestation d'invalidité professionnelle conformément au RP-EPF 1⁴²:

- 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;

³⁸ 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).

³⁹ RS **832.20**

⁴⁰ 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).

⁴¹ 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).

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

- c. si une décision de l'office AI compétent excluant le droit à une rente ou ne prévoyant qu'une rente partielle est entrée en force, et
- d. si les mesures de réadaptation prises selon l'art. 47a n'ont pas eu d'effet, sans qu'il y ait faute du collaborateur.

Art. 40⁴³ Versement du salaire aux survivants

(art. 29, al. 2, LPers)

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

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

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

Art. 41⁴⁴ Droit à l'allocation familiale

(art. 31, al. 1 à 3, LPers)

¹ L'allocation familiale est versée jusqu'à la fin du mois au cours duquel l'enfant atteint l'âge de seize ans.

² Pour les enfants suivant une formation, elle est versée au maximum jusqu'à la fin du mois au cours duquel l'enfant atteint l'âge de 25 ans.

³ Pour les enfants présentant une incapacité de gain (art. 7 de la LF du 6 oct. 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales⁴⁵), elle est versée au maximum jusqu'à la fin du mois au cours duquel l'enfant atteint l'âge de 20 ans.

⁴ L'allocation familiale est adaptée au renchérissement.

Art. 41a⁴⁶ Allocations complétant l'allocation familiale

(art. 31, al. 1 à 3, LPers)

¹ L'autorité compétente en vertu de l'art. 2 verse aux collaborateurs des allocations complétant l'allocation familiale si celle-ci est inférieure aux montants annuels suivants:

- a. 4366 francs pour le premier enfant donnant droit aux allocations;
- b. 2819 francs pour tout enfant supplémentaire donnant droit aux allocations;

⁴³ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO **2009** 809).

⁴⁴ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO **2009** 809).

⁴⁵ RS **830.1**

⁴⁶ Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO **2009** 809).

- c. 3186 francs pour tout enfant supplémentaire donnant droit aux allocations qui a atteint l'âge de 16 ans et qui suit une formation ou présente une incapacité de gain.⁴⁷

² Le montant des allocations complétant l'allocation familiale correspond à la différence entre le montant déterminant indiqué à l'al. 1 et le montant minimum fixé dans la loi du 24 mars 2006 sur les allocations familiales (LAFam)⁴⁸. Sont prises en considération en tant qu'allocations familiales:

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

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

⁴ Les allocations complétant l'allocation familiale sont adaptées au renchérissement.

Art. 41b⁴⁹ Allocation pour assistance aux proches parents

(art. 31, al. 1 à 3, LPers)

¹ L'autorité compétente en vertu de l'art. 2 peut verser la moitié du montant de l'allocation visée à l'art. 41a, al. 1, let. a, aux collaborateurs dont le conjoint ou le partenaire enregistré est empêché durablement d'exercer une activité lucrative pour cause de maladie grave.

² L'allocation pour assistance aux proches parents est adaptée au renchérissement.

Art. 42⁵⁰ Prévoyance professionnelle

(art. 32g, al. 5, LPers)

¹ Conformément aux dispositions de la LPers et de la loi du 20 décembre 2006 relative à PUBLICA⁵¹ 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.

⁴⁷ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 7 déc. 2010, approuvée par le CF le 23 fév. 2011 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2011 (RO 2011 929).

⁴⁸ RS 836.2

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

⁵⁰ 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).

⁵¹ RS 172.222.1

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 ¹⁵² sont applicables.

Art. 42a⁵³ 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 ¹⁵⁴, 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.

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.

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

⁵³ 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).

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

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.

³ Ces vacances payées doivent être prises dans les cinq ans, après quoi le droit s'éteint.⁵⁵

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. 47a⁵⁶ 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.

⁵⁵ Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO **2009** 809).

⁵⁶ 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).

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.⁵⁷ le collaborateur travaille dans une profession où la demande est faible ou inexistante;
- d. la résiliation du contrat de travail s'avère non valable.

² L'indemnité de départ s'élève au minimum à un mois et au maximum à un an de salaire.⁵⁸

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 CFP⁵⁹;
- c. si les rapports de travail sont résiliés conformément à l'art. 29 LPers.

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.

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

⁵⁸ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO **2009** 809).

⁵⁹ [RO **2001** 707, **2004** 5265, **2006** 2197 annexe ch. 13, **2007** 2181. RO **2007** 2239 art. 27]. Voir actuellement la loi du 20 déc. 2006 relative à PUBLICA (RS **172.222.1**).

Section 4 Vacances et congés

Art. 50 Jours fériés

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

Art. 51 Vacances (art. 17 LPers)

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 complet supplémentaire. En cas d'absence prolongée pour cause de maladie ou d'accident, le droit annuel aux vacances est réduit, à partir de la deuxième année civile, de $\frac{1}{12}$ pour chaque mois d'absence complet supplémentaire. Dans le cas des congés non payés, le droit aux vacances est réduit dès le deuxième mois. ⁶⁰

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 |

⁶⁰ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO 2009 809).

c. ⁶¹	pour la naissance de son enfant (congé de paternité)	5 jours
d.	pour les soins dispensés à un malade dans son propre ménage si tant est qu'il n'existe aucune autre possibilité de prise en charge	jusqu'à 5 jours par année civile
e.	pour des affaires scolaires importantes ou des examens médicaux concernant des enfants de moins de 16 ans, s'il assume l'éducation de ces derniers	jusqu'à 5 jours par année civile
f.	pour son propre déménagement	1 jour par année civile
g. ⁶²	pour diriger des cours «Jeunesse et Sport» ou de sport pour personnes handicapées et pour en assurer l'encadrement	jusqu'à 5 jours par année civile
h. ⁶³	pour le recrutement, l'inspection et la remise de matériel militaire	le temps nécessaire conformément à l'ordre de marche
i.	pour des exercices et des interventions dans le cadre des sapeurs-pompiers	le temps nécessaire
j. ⁶⁴	en cas de décès d'un parent proche ou dans son propre ménage	5 jours
k. ⁶⁵	en cas de décès d'un membre de sa famille ou d'un parent hors de son propre ménage	1 à 3 jours selon le besoin
l. ⁶⁶	pour assister aux obsèques d'un proche ou d'un collègue de travail	le temps nécessaire, ½ journée au maximum
m.	pour participer aux réunions ordinaires d'organisations syndicales	6 jours pour deux années civiles

⁶¹ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO **2009** 809).

⁶² Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO **2009** 809).

⁶³ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO **2009** 809).

⁶⁴ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO **2009** 809).

⁶⁵ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO **2009** 809).

⁶⁶ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO **2009** 809).

n. ⁶⁷ pour des activités au sein des associations du personnel	jusqu'à 30 jours après entente avec les partenaires sociaux
o. pour l'exercice de fonctions publiques	jusqu'à 15 jours par année civile

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 ...⁶⁸

Art. 52a⁶⁹ 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.

⁶⁷ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO **2009** 809).

⁶⁸ 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).

⁶⁹ 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).

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.

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 LPers)

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. 56⁷⁰ Activités exercées en dehors des rapports de travail
(art. 23 LPers)

¹ Sont notamment réputés constituer des activités exercées en dehors des rapports de travail avec une EPF ou un institut de recherche les charges d'enseignement extérieures, les fonctions de conseil, les sièges au sein de conseils d'administration, les fonctions publiques et les autres services et prestations que peuvent avoir, occuper ou assurer les collaborateurs d'une EPF ou d'un institut de recherche en leur propre nom ou pour le compte d'un tiers, à titre gratuit ou contre rémunération.

² Les collaborateurs doivent être titulaires d'une autorisation pour exercer une activité en dehors de leurs rapports de travail:

- a. si elle risque d'entrer en conflit avec les intérêts de l'EPF ou de l'institut de recherche;
- b. si elle risque d'empêcher la personne de remplir ses fonctions;
- c. si elle risque de compromettre la réputation de l'EPF ou de l'institut de recherche;
- d. s'ils souhaitent recourir à l'infrastructure de l'EPF ou de l'institut de recherche, ou
- e. s'il s'agit d'un siège dans un conseil d'administration.

³ En cas de doute, les collaborateurs informent leurs supérieurs hiérarchiques.

⁴ La demande d'autorisation doit être soumise en temps utile, avant le début de l'activité, à l'autorité compétente. Elle précise:

- a. la nature de l'activité;
- b. le temps qu'elle absorbera vraisemblablement;
- c. la nature et l'intensité du recours à l'infrastructure de l'EPF ou de l'institut de recherche;
- d. la durée du mandat, s'il s'agit d'un siège dans un conseil d'administration.

⁷⁰ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO 2009 809).

Art. 56a⁷¹ Acceptation d'avantages
(art. 21, al. 3, LPers)

Dans l'exercice de leurs activités professionnelles, les collaborateurs ne doivent pas accepter de tiers, ni pour eux-mêmes ni pour leurs proches, de dons ou d'autres avantages allant au-delà des modestes marques de civilité conformes aux usages sociaux, et susceptibles de créer des liens de dépendance.

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

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 professionnelles⁷²

Art. 58⁷³ Enquête administrative
(art. 25 LPers)

Lorsqu'il y a lieu d'établir si un état de fait exige une intervention d'office pour sauvegarder l'intérêt public, le service compétent selon l'art. 2 ouvre une enquête administrative. Les art. 27a à 27j de l'ordonnance du 25 novembre 1998 sur l'organisation du gouvernement et de l'administration⁷⁴ s'appliquent par analogie.

Art. 58a⁷⁵ 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.

⁷¹ Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO **2009** 809).

⁷² 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).

⁷³ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO **2009** 809).

⁷⁴ RS **172.010.1**

⁷⁵ 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.⁷⁶ par négligence: blâme ou changement du domaine d'activité;
- b. intentionnellement ou par négligence grave: outre les mesures prévues à la let. a une réduction du salaire de 10 % pendant un an au plus au maximum, un changement des horaires ou du lieu de travail.

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. 58^{b77} 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)⁷⁸ et l'ordonnance du 14 juin 1993 relative à la loi fédérale sur la protection des données (OLPD)⁷⁹.

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

⁷⁷ 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).

⁷⁸ RS **235.1**

⁷⁹ RS **235.11**

- 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);
 - 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 transparence⁸⁰ 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.

⁸⁰ 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).

⁶ Après expiration du délai de conservation, les art. 21 et 22 LPD⁸¹ 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 profils de la personnalité selon l'art. 3, let. d, LPD, l'accès aux données par procédure d'appel peut être envisagé pour:

- a. la Centrale de compensation de l'assurance-vieillesse et survivants: données nécessaires à la mise à jour des comptes individuels du personnel;
- b. ... ⁸²
- 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.

⁸¹ RS 235.1

⁸² Abrogée par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009 et avec effet au 1^{er} janv. 2009 (RO 2009 809).

Section 2 Recours

Art. 62⁸³ Organe interne de recours et procédure
(art. 35, al. 1, LPers)

¹ 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.

² Les décisions du Conseil des EPF et de la Commission de recours interne des EPF peuvent faire l'objet d'un recours devant le Tribunal administratif fédéral. ⁸⁴

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 obligations⁸⁵.

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 annexes⁸⁶,
2. l'ordonnance du 23 janvier 1991 sur les assistants des EPF⁸⁷,
3. le règlement du 14 novembre 1969 concernant l'engagement d'assistants aux écoles polytechniques fédérales⁸⁸,
4. l'ordonnance du 31 mars 1993 sur la nomination des agents du domaine des EPF⁸⁹.
- 5.⁹⁰ l'ordonnance du 19 septembre 2002 relative à l'assurance des employés du domaine des EPF dans la Caisse fédérale de pensions PUBLICA⁹¹.

⁸³ 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).

⁸⁴ Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO **2009** 809).

⁸⁵ RS **220**

⁸⁶ [RO **1987** 812]

⁸⁷ [RO **1991** 806]

⁸⁸ Non publié au RO.

⁸⁹ [RO **1994** 2262]

⁹⁰ 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).

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

Art. 65 Modification du droit en vigueur

Les ordonnances ci-après sont modifiées comme suit:

...⁹²

Section 3a⁹³**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.

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.

⁹² Les modifications peuvent être consultées au RO **2001** 1789.

⁹³ 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).

Annexe J94
(art. 25, al. 1)

Grille des fonctions EPF

Code	Types de Fonction	Echelon fonctionnel														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Fonctions scientifiques																
101	Assistant scientifique															
	Profil d'exigence I															
102	Collaborateur scientifique (y. c. profil expérimenté) ou Collaborateur scientifique I															
	Profil d'exigence I															
	Profil d'exigence II															
	Profil d'exigence III															
	Profil d'exigence IV															
103	Collaborateur scientifique (fonction dirigeante) ou Collaborateur scientifique II															
	Profil d'exigence I															
	Profil d'exigence II															
	Profil d'exigence III															
	Profil d'exigence IV															
111	Responsable d'une groupe scientifique															
	Profil d'exigence I															
	Profil d'exigence II															
	Profil d'exigence III															
112	Responsable d'un domaine scientifique															
	Profil d'exigence I															
	Profil d'exigence II															
	Profil d'exigence III															
201	Fonctions de soutien															
201301	Collaborateurs soutien I															
	Profil d'exigence I															
	Profil d'exigence II															
	Profil d'exigence III															
202	Collaborateurs soutien II															
	Profil d'exigence I															
	Profil d'exigence II															
	Profil d'exigence III															
203	Spécialiste soutien I															
	Profil d'exigence I															
	Profil d'exigence II															
	Profil d'exigence III															
204	Spécialiste soutien II															
	Profil d'exigence I															
	Profil d'exigence II															
	Profil d'exigence III															
	Profil d'exigence IV															

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

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

Annexe 2⁹⁵

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

Echelle salariale 2011 du domaine des EPF**Salaires pour la note «a»**

Nombre d'années d'expérience	Echelon fonctionnel														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	60 125	65 084	70 488	76 373	82 788	89 950	98 134	107 703	119 119	133 354	151 757	176 266	209 756	256 636	
1	61 328	66 386	71 897	77 900	84 444	91 749	100 097	109 857	121 501	136 021	154 792	179 791	213 951	261 769	
2	62 530	67 688	73 307	79 428	86 099	93 548	102 060	112 011	123 884	138 689	157 827	183 316	218 146	266 902	
3	63 733	68 990	74 717	80 955	87 755	95 347	104 023	114 165	126 266	141 356	160 862	186 842	222 342	272 035	
4	64 935	70 291	76 127	82 483	89 411	97 146	105 985	116 320	128 649	144 023	163 897	190 367	226 537	277 167	
5	66 138	71 593	77 536	84 010	91 067	98 945	107 948	118 474	131 031	146 690	166 932	193 892	230 732	282 300	Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral
6	67 040	72 569	78 594	85 156	92 308	100 294	109 420	120 089	132 818	148 690	169 209	196 536	233 878	286 150	
7	67 942	73 545	79 651	86 301	93 550	101 643	110 892	121 705	134 605	150 690	171 485	199 180	237 024	289 999	
8	68 843	74 522	80 708	87 447	94 792	102 992	112 364	123 320	136 391	152 691	173 761	201 824	240 171	293 849	
9	69 745	75 498	81 766	88 592	96 034	104 341	113 836	124 936	138 178	154 691	176 038	204 468	243 317	297 698	
10	70 647	76 474	82 823	89 738	97 276	105 691	115 308	126 551	139 965	156 691	178 314	207 112	246 463	301 548	
11	71 249	77 125	83 528	90 502	98 103	106 590	116 289	127 628	141 156	158 025	179 831	208 875	248 561	304 114	
12	71 850	77 776	84 233	91 265	98 931	107 490	117 271	128 705	142 347	159 358	181 349	210 638	250 659	306 681	
13	72 451	78 427	84 938	92 029	99 759	108 389	118 252	129 782	143 538	160 692	182 867	212 400	252 756	309 247	
14	73 052	79 078	85 643	92 793	100 587	109 289	119 233	130 860	144 730	162 026	184 384	214 163	254 854	311 813	
15	73 654	79 728	86 347	93 557	101 415	110 188	120 215	131 937	145 921	163 359	185 902	215 926	256 951	314 380	

95 Nouvelle teneur selon le ch. II de l'O du Conseil des EPF du 7 déc. 2010, approuvée par le CF le 23 fév. 2011 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2011 (RO 2011 929).

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	56 204	60 840	65 891	71 392	77 389	84 083	91 734	100 679	111 350	124 657	141 859	164 770	196 076	239 899	
1	57 328	62 057	67 208	72 820	78 936	85 765	93 569	102 693	113 577	127 150	144 697	168 066	199 998	244 697	
2	58 452	63 273	68 526	74 248	80 484	87 447	95 404	104 706	115 804	129 644	147 534	171 361	203 919	249 495	
3	59 576	64 490	69 844	75 675	82 032	89 128	97 238	106 720	118 031	132 137	150 371	174 656	207 841	254 293	
4	60 700	65 707	71 162	77 103	83 580	90 810	99 073	108 734	120 258	134 630	153 208	177 952	211 762	259 091	
5	61 825	66 924	72 480	78 531	85 127	92 492	100 908	110 747	122 485	137 123	156 045	181 247	215 684	263 889	Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral
6	62 668	67 836	73 468	79 602	86 288	93 753	102 284	112 257	124 156	138 993	158 173	183 719	218 625	267 488	
7	63 511	68 749	74 456	80 673	87 449	95 014	103 660	113 767	125 826	140 863	160 301	186 190	221 566	271 086	
8	64 354	69 662	75 445	81 744	88 610	96 275	105 036	115 278	127 496	142 733	162 429	188 662	224 507	274 685	
9	65 197	70 574	76 433	82 815	89 771	97 537	106 412	116 788	129 166	144 602	164 557	191 133	227 449	278 283	
10	66 040	71 487	77 422	83 886	90 932	98 798	107 788	118 298	130 837	146 472	166 685	193 605	230 390	281 882	
11	66 602	72 095	78 080	84 599	91 705	99 639	108 705	119 305	131 950	147 719	168 103	195 253	232 351	284 281	
12	67 164	72 704	78 739	85 313	92 479	100 480	109 623	120 312	133 064	148 965	169 522	196 900	234 311	286 680	
13	67 726	73 312	79 398	86 027	93 253	101 320	110 540	121 318	134 177	150 212	170 941	198 548	236 272	289 079	
14	68 288	73 920	80 057	86 741	94 027	102 161	111 457	122 325	135 291	151 459	172 359	200 196	238 233	291 478	
15	68 850	74 529	80 716	87 455	94 801	103 002	112 375	123 332	136 404	152 705	173 778	201 844	240 194	293 877	

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	52 283	56 595	61 294	66 411	71 989	78 217	85 334	93 655	103 582	115 960	131 962	153 275	182 397	223 162	
1	53 329	57 727	62 519	67 739	73 429	79 781	87 041	95 528	105 653	118 279	134 601	156 340	186 045	227 625	
2	54 374	58 859	63 745	69 068	74 869	81 346	88 748	97 401	107 725	120 599	137 241	159 406	189 693	232 089	
3	55 420	59 991	64 971	70 396	76 309	82 910	90 454	99 274	109 797	122 918	139 880	162 471	193 340	236 552	
4	56 466	61 123	66 197	71 724	77 748	84 474	92 161	101 147	111 868	125 237	142 519	165 537	196 988	241 015	
5	57 511	62 255	67 423	73 052	79 188	86 039	93 868	103 021	113 940	127 556	145 158	168 602	200 636	245 478	
6	58 295	63 104	68 342	74 048	80 268	87 212	95 148	104 425	115 494	129 296	147 138	170 901	203 372	248 826	
7	59 080	63 953	69 262	75 045	81 348	88 385	96 428	105 830	117 047	131 035	149 117	173 200	206 108	252 173	
8	59 864	64 801	70 181	76 041	82 428	89 558	97 708	107 235	118 601	132 775	151 097	175 499	208 844	255 521	
9	60 648	65 650	71 101	77 037	83 508	90 732	98 988	108 640	120 155	134 514	153 076	177 799	211 580	258 868	
10	61 432	66 499	72 020	78 033	84 587	91 905	100 268	110 045	121 709	136 253	155 056	180 098	214 316	262 216	
11	61 955	67 065	72 633	78 697	85 307	92 687	101 121	110 981	122 744	137 413	156 375	181 630	216 140	264 447	
12	62 478	67 631	73 246	79 361	86 027	93 469	101 975	111 918	123 780	138 573	157 695	183 163	217 964	266 679	
13	63 001	68 197	73 859	80 025	86 747	94 251	102 828	112 854	124 816	139 732	159 014	184 696	219 788	268 910	
14	63 524	68 763	74 472	80 690	87 467	95 034	103 681	113 791	125 852	140 892	160 334	186 229	221 612	271 142	
15	64 047	69 329	75 085	81 354	88 187	95 816	104 535	114 727	126 888	142 051	161 654	187 761	223 436	273 374	

Ces

salaires

sont

fixés

par le

Conseil

fédéral

Salaires pour la note «d.»

Nombre d'années d'expérience	Echelon fonctionnel														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	48 362	52 351	56 697	61 430	66 590	72 351	78 934	86 631	95 813	107 263	122 065	141 779	168 717	206 425	
1	49 329	53 398	57 831	62 659	67 922	73 798	80 513	88 364	97 729	109 409	124 506	144 615	172 091	210 553	
2	50 296	54 445	58 964	63 887	69 254	75 245	82 092	90 096	99 646	111 554	126 948	147 450	175 466	214 682	
3	51 263	55 492	60 098	65 116	70 586	76 692	83 670	91 829	101 562	113 699	129 389	150 286	178 840	218 810	
4	52 231	56 539	61 232	66 345	71 917	78 139	85 249	93 561	103 478	115 844	131 830	153 121	182 214	222 939	
5	53 198	57 586	62 366	67 573	73 249	79 586	86 828	95 294	105 394	117 990	134 272	155 957	185 589	227 067	Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral
6	53 923	58 371	63 217	68 495	74 248	80 671	88 012	96 593	106 832	119 599	136 103	158 084	188 119	230 164	
7	54 649	59 156	64 067	69 416	75 247	81 756	89 196	97 893	108 269	121 207	137 933	160 210	190 650	233 260	
8	55 374	59 941	64 918	70 338	76 246	82 842	90 380	99 192	109 706	122 816	139 764	162 337	193 181	236 357	
9	56 100	60 727	65 768	71 259	77 245	83 927	91 564	100 492	111 143	124 425	141 595	164 464	195 712	239 453	
10	56 825	61 512	66 619	72 181	78 243	85 012	92 748	101 791	112 580	126 034	143 426	166 590	198 242	242 549	
11	57 309	62 035	67 185	72 795	78 909	85 736	93 537	102 658	113 539	127 107	144 647	168 008	199 930	244 614	
12	57 792	62 559	67 752	73 409	79 575	86 459	94 326	103 524	114 497	128 180	145 868	169 426	201 617	246 678	
13	58 276	63 082	68 319	74 023	80 241	87 183	95 116	104 390	115 455	129 252	147 088	170 844	203 304	248 742	
14	58 759	63 606	68 886	74 638	80 907	87 906	95 905	105 257	116 413	130 325	148 309	172 262	204 991	250 806	
15	59 243	64 129	69 453	75 252	81 573	88 630	96 694	106 123	117 371	131 398	149 530	173 679	206 678	252 871	

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	*	48 106	52 100	56 449	61 191	66 484	72 534	79 607	88 045	98 566	112 168	130 283	155 037	189 688	
1	*	49 068	53 142	57 578	62 415	67 814	73 985	81 199	89 805	100 538	114 411	132 889	158 138	193 482	
2	*	50 030	54 184	58 707	63 639	69 144	75 436	82 791	91 566	102 509	116 655	135 495	161 239	197 275	
3	47 107	50 992	55 226	59 836	64 862	70 474	76 886	84 383	93 327	104 480	118 898	138 100	164 339	201 069	
4	47 996	51 954	56 268	60 965	66 086	71 803	78 337	85 975	95 088	106 452	121 141	140 706	167 440	204 863	
5	48 885	52 916	57 310	62 094	67 310	73 133	79 788	87 567	96 849	108 423	123 385	143 312	170 541	208 657	
6	49 551	53 638	58 091	62 941	68 228	74 130	80 876	88 762	98 170	109 901	125 067	145 266	172 866	211 502	
7	50 218	54 360	58 873	63 788	69 146	75 127	81 964	89 956	99 490	111 380	126 750	147 220	175 192	214 347	
8	50 884	55 081	59 654	64 635	70 064	76 125	83 052	91 150	100 811	112 858	128 432	149 175	177 518	217 193	
9	51 551	55 803	60 436	65 481	70 981	77 122	84 140	92 344	102 132	114 337	130 115	151 129	179 843	220 038	
10	52 218	56 524	61 217	66 328	71 899	78 119	85 228	93 538	103 452	115 815	131 797	153 083	182 169	222 883	
11	52 662	57 006	61 738	66 893	72 511	78 784	85 953	94 334	104 333	116 801	132 919	154 386	183 719	224 780	
12	53 106	57 487	62 259	67 457	73 123	79 449	86 678	95 130	105 213	117 787	134 041	155 689	185 269	226 677	
13	53 551	57 968	62 780	68 022	73 735	80 114	87 404	95 926	106 094	118 772	135 162	156 992	186 820	228 574	
14	53 995	58 449	63 301	68 586	74 347	80 779	88 129	96 722	106 974	119 758	136 284	158 294	188 370	230 471	
15	54 440	58 930	63 822	69 151	74 959	81 443	88 854	97 518	107 855	120 744	137 406	159 597	189 920	232 368	

Ces

salaires

sont

fixés

par le

Conseil

fédéral

* Salaires inexistant dans le domaine des EPF.

Annexe 3⁹⁶
(art. 65a, al. 2)

Calcul de l'expérience utile

Tableau 1

Age minimum théorique pour assumer une fonction

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

⁹⁶ 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

⁹⁷ Introduite par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le Conseil fédéral le 23 sept. 2005 (RO **2005** 4795). Abrogée par le ch. II al. 2 de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009 et avec effet au 1^{er} janv. 2009 (RO **2009** 809).

Annexe 5⁹⁸
(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 %

⁹⁸ 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).