

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 27 février 2007)

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'article 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 bénéficient d'une rente et de la rente transitoire selon l'art. 5, al. 1, 2 et 6, de la loi fédérale du 23 juin 2000 régissant la Caisse fédérale de pensions (loi sur la CFP)¹⁸. La durée de l'assurance jusqu'à l'âge réglementaire de départ à la retraite est déterminante pour le calcul de la rente. La rente transitoire n'est pas remboursable au moment où le collaborateur atteint l'âge de la retraite.

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.

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.

¹⁸ RS 172.222.0

Chapitre 4 Prestations

Section 1 Salaire et allocations

Art. 24¹⁹

Art. 25²⁰ 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. 26²¹ 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.

Art. 27²² 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.

¹⁹ 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).

²⁰ 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).

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).

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. 28²³ 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).

Art. 29²⁴ 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. 30²⁵ 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. 31²⁶ 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. 32²⁷

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.

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 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 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. 34²⁸ 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.²⁹

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.

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).

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:³⁰

- 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)³¹ en cas d'incapacité de gain partielle.

² ...³²

³ Les prestations d'assurance sont imputées.

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.

³⁰ 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).

³¹ RS **832.20**

³² 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. 41³³ 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 civil³⁴. 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.

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. 42 Prévoyance professionnelle

¹ Conformément aux dispositions de la loi sur la CFP³⁵, les collaborateurs du domaine des EPF sont assurés à la Caisse fédérale de pensions.

² En vertu de l'art. 4 de la loi sur la CFP, le salaire déterminant pour l'affiliation à l'assurance correspond au salaire défini à l'art. 24, auquel s'ajoute l'indemnité de résidence.

³ Les collaborateurs du domaine des EPF sont assurés selon le principe de la primauté des prestations conformément aux dispositions de l'ordonnance du 25 avril 2001 relative à l'assurance dans le plan de base de la Caisse fédérale de pensions³⁶ (OCFP 1; plan de base) et, parfois également, selon le principe de la primauté des cotisations conformément aux dispositions de l'ordonnance du 25 avril 2001 relative à l'assurance dans le plan complémentaire de la Caisse fédérale de pensions³⁷ (OCFP 2; plan complémentaire).

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 RS 210

³⁵ RS 172.222.0

³⁶ RS 172.222.034.1

³⁷ RS 172.222.034.2

⁴ Les collaborateurs employés pour une durée déterminée aux termes de l'art. 19, al. 2, peuvent être assurés selon le principe de la primauté des cotisations, conformément aux dispositions de l'OCFP 2. Le plan d'assurance doit être précisé dans le contrat de travail.

⁵ Pour le reste, les dispositions de la Caisse fédérale de pensions sont applicables.

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.

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. 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 sur la CFP³⁸;
 - 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.

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.

³⁸ RS 172.222.0

- 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 Des congés non 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. Conformément à l'art. 6 de la loi sur la CFP³⁹, en cas de congé non payé de plus d'un mois, la part de l'employeur est à la charge de la personne en congé. Au surplus, les dispositions régissant la Caisse fédérale de pension PUBLICA s'appliquent.⁴⁰

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.

³⁹ RS 172.222.0

⁴⁰ Phrase 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).

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 LPers)

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 professionnelles⁴¹

Art. 58 Enquête administrative⁴² (art. 25 LPers)

¹ Lorsqu'il y a lien 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.⁴³

² L'enquête administrative n'est pas dirigée contre des personnes déterminées.⁴⁴

³ et ⁴ ...⁴⁵

Art. 58a⁴⁶ 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.

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.

⁴¹ 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).

⁴² 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).

⁴³ 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).

⁴⁴ 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).

⁴⁵ 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).

⁴⁶ 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).

Art. 58b⁴⁷ 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)⁴⁸ et l'ordonnance du 14 juin 1993 relative à la loi fédérale sur la protection des données (OLPD)⁴⁹.

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 transparence⁵⁰ 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.

⁴⁷ 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).

⁴⁸ RS 235.1

⁴⁹ RS 235.11

⁵⁰ 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).

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 LPD⁵¹ 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. 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

⁵¹ RS 235.1

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. 62⁵² 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.

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 obligations⁵³.

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 annexes⁵⁴,
2. l'ordonnance du 23 janvier 1991 sur les assistants des EPF⁵⁵,

⁵² 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).

⁵³ RS 220

⁵⁴ [RO 1987 812]

⁵⁵ [RO 1991 806]

3. le règlement du 14 novembre 1969 concernant l'engagement d'assistants aux écoles polytechniques fédérales⁵⁶,
4. l'ordonnance du 31 mars 1993 sur la nomination des agents du domaine des EPF⁵⁷.

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'EPFZ⁵⁸

Art. 4, al. 2, let. f

...

2. Ordonnance du 23 septembre 1993 sur l'organisation de l'EPFL⁵⁹

Art. 4, al. 2, let. e

...

3. Ordonnance du 11 novembre 1999 sur l'organisation de l'FAEPE⁶⁰

Art. 4, let. a

...

4. Ordonnance du 19 mars 1998 sur l'organisation du FNP⁶¹

Art. 3, al. 3

...

5. Ordonnance du 23 septembre 1993 sur l'organisation du LFEM⁶²

Art. 3, al. 3

...

6. Ordonnance du 17 septembre 1998 sur l'organisation de l'IPS⁶³

Art. 3, al. 3

...

Art. 4, al. 2

Abrogé

⁵⁶ Non publié au RO.

⁵⁷ [RO 1994 2262]

⁵⁸ [RO 1999 1178 2694 2473, 2001 2447, 2002 4001, 2003 275. RO 2004 825]

⁵⁹ [RO 1993 2957, 2000 1159, 2001 1789 art. 65 ch. 2. RO 2002 60 art. 18]

⁶⁰ [RO 2001 2553, RO 2004 4245]

⁶¹ [RO 1998 1786, 2001 1789 art. 65 ch. 4. RO 2006 2399]

⁶² [RO 1993 2908, 2001 1789 art. 65 ch. 5. RO 2002 1355 art. 6]

⁶³ [RO 1999 863, 2001 1789 art. 65 ch. 6, 2002 2545. RO 2004 1797]

Section 3^a⁶⁴**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.

⁶⁴ 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 J⁶⁵
(art. 25, al. 1)

Grille des fonctions EPF

Code	Types de Fonction Fonctions scientifiques	Echelon Fonctionnelle														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
101 1011-06	Assistant scientifique Profil d'exigence I															
102 1021-07 1022-08 1023-09 1024-10	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 1031-10 1032-11 1033-12 1034-13	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 1111-09 1112-10 1113-11	Responsable d'un groupe scientifique Profil d'exigence I Profil d'exigence II Profil d'exigence III															
112 1121-11 1122-12 1123-13	Responsable d'un domaine scientifique Profil d'exigence I Profil d'exigence II Profil d'exigence III															
201/301 2011/3011-01 2012/3012-02 2013/3013-03	Fonctions de soutien Collaborateurs soutien I Profil d'exigence I Profil d'exigence II Profil d'exigence III															
202/302/402 2021/3021/4021-03 2022/3022/4022-04 2023/3023/4023-05	Collaborateurs soutien II Profil d'exigence I Profil d'exigence II Profil d'exigence III															
303/303/403 3031/3031/4031-05 3032/3032/4032-06 3033/3033/4033-07	Spécialiste soutien I Profil d'exigence I Profil d'exigence II Profil d'exigence III															
204/304/404 2041/3041/4041-07 2042/3042/4042-08 2043/3043/4043-09 2044/3044/4044-10	Spécialiste soutien II Profil d'exigence I Profil d'exigence II Profil d'exigence III Profil d'exigence IV															

65 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 Fonctionnelle														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
601	Responsable de groupe															
601-04	Profil exigence I															
601-05	Profil exigence II															
601-06	Profil exigence III															
601-08	Profil exigence IV															
602	Chef d'unité															
602-06	Profil exigence I															
602-07	Profil exigence II															
602-08	Profil exigence III															
602-09	Profil exigence IV															
603	Chef de service															
603-09	Profil exigence I															
603-10	Profil exigence II															
603-11	Profil exigence III															
603-12	Profil exigence IV															
604	Management et élargir															
604-11	Spécialiste (analyse projets / conduite de personnel)															
604-12	Profil exigence I															
604-13	Profil exigence II															
604-14	Profil exigence III															
604-14	Profil exigence IV															
602	Fonction de conduite (avec encadrement et conseils strat.)															
602-11	Profil exigence I															
602-12	Profil exigence II															
602-13	Profil exigence III															
602-14	Profil exigence IV															
603	Fonction de conduite (plusieurs domaines)															
603-13	Profil exigence I															
603-14	Profil exigence II															
603-15	Profil exigence III															

Echelle salariale 2007**Salaires pour la note «A»**

Nombre des années d'expérience	Echelon fonctionnel														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	55 467	60 042	65 026	70 455	76 373	82 980	90 531	99 358	109 889	123 022	139 998	162 608	193 504	236 752	
1	56 576	61 242	66 327	71 864	77 901	84 640	92 341	101 345	112 087	125 482	142 798	165 861	197 374	241 487	
2	57 685	62 443	67 627	73 273	79 428	86 299	94 152	103 333	114 285	127 943	145 598	169 113	201 244	246 222	
3	58 795	63 644	68 928	74 683	80 956	87 959	95 963	105 320	116 483	130 403	148 398	172 365	205 114	250 957	
4	59 904	64 845	70 228	76 092	82 483	89 619	97 773	107 307	118 681	132 864	151 198	175 617	208 984	255 692	
5	61 013	66 046	71 529	77 501	84 011	91 278	99 584	109 294	120 878	135 324	153 998	178 869	212 854	260 427	
6	61 845	66 946	72 504	78 558	85 156	92 523	100 942	110 784	122 527	137 169	156 098	181 308	215 757	263 978	
7	62 677	67 847	73 480	79 614	86 302	93 768	102 300	112 275	124 175	139 015	158 198	183 748	218 659	267 530	
8	63 509	68 748	74 455	80 671	87 447	95 012	103 658	113 765	125 823	140 860	160 298	186 187	221 562	271 081	
9	64 341	69 648	75 430	81 728	88 593	96 257	105 016	115 256	127 472	142 705	162 398	188 626	224 464	274 632	
10	65 173	70 549	76 406	82 785	89 739	97 502	106 374	116 746	129 120	144 551	164 498	191 065	227 367	278 183	
11	65 728	71 149	77 056	83 490	90 502	98 331	107 279	117 740	130 219	145 781	165 898	192 691	229 302	280 551	
12	66 283	71 750	77 706	84 194	91 266	99 161	108 184	118 733	131 318	147 011	167 298	194 317	231 237	282 918	
13	66 837	72 350	78 357	84 899	92 030	99 991	109 090	119 727	132 417	148 241	168 698	195 943	233 172	285 286	
14	67 392	72 951	79 007	85 603	92 793	100 821	109 995	120 720	133 516	149 471	170 098	197 569	235 107	287 653	
15	67 947	73 551	79 657	86 308	93 557	101 651	110 900	121 714	134 615	150 702	171 498	199 195	237 042	290 021	

Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral

66 Nouvelle teneur selon l'art. 6 ch. 1 de l'O du Conseil des EPF du 14 déc. 2006 concernant le versement d'une allocation en 2007 au personnel du domaine des EPF, approuvée par le Conseil fédéral le 14 fév. 2007 et en vigueur jusqu'au 31 déc. 2007 (RS 172.220.111.82).

Salaires pour la note «B»

Nombre des années d'expérience	Echelon fonctionnel														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	51 849	56 126	60 785	65 860	71 392	77 568	84 627	92 878	102 723	114 999	130 868	152 004	180 884	221 311	
1	52 886	57 248	62 001	67 178	72 820	79 120	86 319	94 736	104 777	117 299	133 485	155 044	184 502	225 738	
2	53 923	58 371	63 217	68 495	74 248	80 671	88 012	96 594	106 832	119 599	136 103	158 084	188 119	230 164	
3	54 960	59 493	64 432	69 812	75 676	82 222	89 704	98 451	108 886	121 899	138 720	161 124	191 737	234 590	
4	55 997	60 616	65 648	71 129	77 104	83 774	91 397	100 309	110 941	124 199	141 337	164 164	195 355	239 016	
5	57 034	61 738	66 864	72 446	78 532	85 325	93 089	102 166	112 995	126 499	143 955	167 204	198 972	243 443	
6	57 812	62 580	67 776	73 434	79 602	86 489	94 359	103 559	114 536	128 223	145 918	169 484	201 686	246 762	
7	58 590	63 422	68 687	74 422	80 673	87 652	95 628	104 953	116 077	129 948	147 881	171 764	204 399	250 082	
8	59 367	64 264	69 599	75 410	81 744	88 816	96 898	106 346	117 618	131 673	149 844	174 044	207 112	253 402	
9	60 145	65 106	70 511	76 398	82 815	89 979	98 167	107 739	119 158	133 398	151 807	176 324	209 825	256 721	
10	60 923	65 948	71 423	77 386	83 886	91 143	99 436	109 132	120 699	135 123	153 770	178 604	212 539	260 041	
11	61 441	66 509	72 031	78 045	84 600	91 919	100 283	110 061	121 726	136 273	155 078	180 124	214 348	262 254	
12	61 960	67 070	72 638	78 703	85 314	92 694	101 129	110 990	122 754	137 423	156 387	181 644	216 156	264 467	
13	62 478	67 632	73 246	79 362	86 028	93 470	101 975	111 918	123 781	138 573	157 696	183 164	217 965	266 680	
14	62 997	68 193	73 854	80 020	86 742	94 246	102 821	112 847	124 808	139 723	159 004	184 684	219 774	268 893	
15	63 515	68 754	74 462	80 679	87 456	95 021	103 668	113 776	125 835	140 873	160 313	186 204	221 583	271 107	

Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral

Salaires pour la note «C»

Nombre des années d'expérience	Echelon fonctionnel														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	48 232	52 210	56 544	61 265	66 411	72 157	78 722	86 398	95 556	106 975	121 738	141 399	168 264	205 871	
1	49 197	53 254	57 675	62 491	67 740	73 600	80 297	88 126	97 467	109 115	124 172	144 227	171 630	209 989	
2	50 161	54 298	58 806	63 716	69 068	75 043	81 871	89 854	99 378	111 255	126 607	147 055	174 995	214 106	
3	51 126	55 343	59 937	64 941	70 396	76 486	83 446	91 582	101 289	113 394	129 042	149 883	178 360	218 223	
4	52 090	56 387	61 068	66 167	71 724	77 929	85 020	93 310	103 201	115 534	131 477	152 711	181 725	222 341	
5	53 055	57 431	62 199	67 392	73 053	79 372	86 595	95 038	105 112	117 673	133 911	155 539	185 091	226 458	
6	53 779	58 214	63 047	68 311	74 049	80 455	87 776	96 334	106 545	119 278	135 737	157 660	187 615	229 546	
7	54 502	58 997	63 895	69 230	75 045	81 537	88 956	97 630	107 978	120 882	137 563	159 780	190 139	232 634	
8	55 226	59 781	64 743	70 149	76 041	82 619	90 137	98 926	109 412	122 487	139 389	161 901	192 663	235 722	
9	55 949	60 564	65 592	71 068	77 037	83 702	91 318	100 222	110 845	124 092	141 216	164 022	195 187	238 811	
10	56 673	61 347	66 440	71 987	78 033	84 784	92 499	101 518	112 278	125 696	143 042	166 143	197 710	241 899	
11	57 155	61 869	67 005	72 600	78 698	85 506	93 286	102 382	113 234	126 766	144 259	167 557	199 393	243 957	
12	57 637	62 391	67 571	73 212	79 362	86 227	94 073	103 246	114 190	127 836	145 476	168 971	201 076	246 016	
13	58 119	62 913	68 136	73 825	80 026	86 949	94 861	104 110	115 145	128 905	146 694	170 385	202 758	248 075	
14	58 602	63 435	68 702	74 438	80 690	87 670	95 648	104 974	116 101	129 975	147 911	171 799	204 441	250 133	
15	59 084	63 957	69 267	75 050	81 354	88 392	96 435	105 838	117 056	131 045	149 128	173 213	206 124	252 192	

Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral

Salaires pour la note «D»

Nombre des années d'expérience	Echelon fonctionnel														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	*	48 294	52 304	56 671	61 431	66 745	72 818	79 919	88 389	98 952	112 607	130 794	155 644	190 431	Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral
1	*	49 260	53 350	57 804	62 659	68 080	74 275	81 517	90 157	100 931	114 859	133 410	158 757	194 239	
2		46 399	50 226	54 396	58 937	63 888	69 415	75 731	83 115	91 925	102 910	136 026	161 870	198 048	
3		47 291	51 192	55 442	60 071	65 116	70 750	77 187	84 714	93 693	104 889	138 641	164 983	201 857	
4		48 184	52 158	56 488	61 204	66 345	72 084	78 644	86 312	95 461	106 869	141 257	168 096	205 665	
5		49 076	53 124	57 534	62 338	67 574	73 419	80 100	87 910	97 228	108 848	143 873	171 209	209 474	
6		49 745	53 848	58 319	63 188	68 495	74 421	81 192	89 109	98 554	110 332	145 835	173 544	212 330	
7		50 414	54 573	59 103	64 038	69 417	75 422	82 285	90 308	99 880	111 816	147 797	175 878	215 187	
8		51 084	55 297	59 888	64 888	70 338	76 423	83 377	91 507	101 206	113 300	149 759	178 213	218 043	
9		51 753	56 021	60 672	65 738	71 260	77 424	84 469	92 706	102 532	114 785	151 721	180 548	220 900	
10		52 422	56 746	61 457	66 588	72 181	78 425	85 561	93 904	103 858	116 269	153 683	182 882	223 756	
11		52 868	57 229	61 980	67 155	72 795	79 093	86 290	94 704	104 741	117 259	154 991	184 439	225 661	
12		53 314	57 712	62 503	67 721	73 410	79 760	87 018	95 503	105 625	118 248	156 299	185 995	227 565	
13		53 761	58 195	63 026	68 288	74 024	80 428	87 746	96 302	106 509	119 238	157 606	187 552	229 469	
14		54 207	58 678	63 549	68 855	74 638	81 095	88 474	97 101	107 393	120 227	158 914	189 108	231 373	
15		54 653	59 161	64 072	69 421	75 253	81 762	89 202	97 900	108 277	121 217	159 944	190 664	233 278	

* Salaires inexistant dans le domaine des EPF.

Salaires pour la note «E»

Nombre des années d'expérience	Echelon fonctionnel														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	*	*	48 063	52 076	56 450	61 333	66 914	73 439	81 223	90 929	103 477	120 189	143 025	174 990	
1	*	*	49 024	53 117	57 579	62 560	68 252	74 907	82 847	92 748	105 546	122 593	145 885	178 490	
2	*	*	49 985	54 159	58 708	63 786	69 591	76 376	84 472	94 566	107 616	124 996	148 746	181 990	
3	*	*	47 041	50 947	55 200	59 837	65 013	70 929	77 845	86 096	96 385	109 686	151 606	185 490	
4	*	*	47 929	51 908	56 242	60 966	66 240	72 267	79 314	87 720	98 203	111 755	154 467	188 990	
5	*	*	48 816	52 869	57 283	62 095	67 466	73 606	80 783	89 345	100 022	113 825	157 327	192 490	
6	*	*	49 482	53 590	58 064	62 941	68 386	74 609	81 884	90 563	101 386	115 377	159 472	195 114	
7		46 327	50 148	54 311	58 845	63 788	69 306	75 613	82 986	91 782	102 750	116 929	161 618	197 739	
8		46 942	50 813	55 032	59 627	64 635	70 226	76 617	84 087	93 000	104 114	118 481	163 763	200 364	
9		47 557	51 479	55 753	60 408	65 482	71 146	77 620	85 189	94 218	105 478	120 033	165 909	202 989	
10		48 172	52 145	56 474	61 189	66 328	72 066	78 624	86 290	95 437	106 842	121 585	168 054	205 614	
11		48 582	52 589	56 954	61 710	66 893	72 680	79 293	87 025	96 249	107 751	122 620	169 484	207 364	
12		48 992	53 032	57 435	62 230	67 457	73 293	79 962	87 759	97 061	108 660	123 655	170 914	209 114	
13		49 402	53 476	57 916	62 751	68 022	73 906	80 631	88 494	97 873	109 570	124 690	172 345	210 864	
14		49 812	53 920	58 396	63 272	68 586	74 520	81 301	89 228	98 686	110 479	125 724	173 775	212 613	
15		50 221	54 364	58 877	63 793	69 151	75 133	81 970	89 962	99 498	111 388	126 759	175 205	214 363	

Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral

* Salaires inexistant dans le domaine des EPF.

Annexe 367
(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

⁶⁷ 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 4⁶⁸
(art. 41)

Allocation d'entretien

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

- a. 3950 francs pour le premier enfant ayant droit;
- b. 2550 francs pour chacun des enfants suivants ayant droit.

⁶⁸ 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).

