

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

(Ordonnance sur le personnel du domaine des EPF, OPers-EPF)<sup>1</sup>

du 15 mars 2001 (Etat le 1<sup>er</sup> novembre 2005)

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)<sup>2</sup>,

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)<sup>3</sup>,

*arrête:*

## Chapitre 1 Dispositions générales

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

<sup>1</sup> La présente ordonnance règle les rapports de travail des collaborateurs du domaine des EPF.

<sup>2</sup> Ne sont pas soumis à cette ordonnance:

- a.<sup>4</sup> les rapports de travail régis par l'art. 17, al. 1, de la loi du 4 octobre 1991 sur les EPF<sup>5</sup>;

RO 2001 1789

<sup>1</sup> 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<sup>er</sup> juillet 2004 (RO 2004 3301).

<sup>2</sup> RS 172.220.1

<sup>3</sup> RS 172.220.11

<sup>4</sup> 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<sup>er</sup> juillet 2004 (RO 2004 3301).

<sup>5</sup> RS 414.110

- abis.<sup>6</sup> 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 EPF<sup>7</sup> renvoie expressément à la présente ordonnance.
- b. les apprentis, qui relèvent de la loi fédérale du 19 avril 1978 sur la formation professionnelle<sup>8</sup>.

## Art. 2 Compétences

(art. 3 LPers)

<sup>1</sup> 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.<sup>9</sup> les collaborateurs du secrétariat de la Commission de recours interne des EPF; les décisions sont prises d'entente avec le président de la commission.

<sup>2</sup> 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.<sup>10</sup>

<sup>3</sup> 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.<sup>11</sup>

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

<sup>5</sup> ...<sup>12</sup>

## Art. 3 Modalités d'application

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Ils communiquent ces modalités à leur personnel sous une forme appropriée.

<sup>6</sup> 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<sup>er</sup> juillet 2004 (RO **2004** 3301).

<sup>7</sup> RS **172.220.113.40**

<sup>8</sup> [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**).

<sup>9</sup> 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<sup>er</sup> juillet 2004 (RO **2004** 3301).

<sup>10</sup> 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<sup>er</sup> juillet 2004 (RO **2004** 3301).

<sup>11</sup> 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<sup>er</sup> juillet 2004 (RO **2004** 3301).

<sup>12</sup> 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<sup>er</sup> juillet 2004 (RO **2004** 3301).

## **Chapitre 2 Politique du personnel**

### **Section 1 Principes fondamentaux**

#### **Art. 4**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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)

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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)

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.<sup>13</sup> l'introduction de mesures appropriées en ce qui concerne la fonction ou le contrat de travail.

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

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

<sup>5</sup> ...<sup>14</sup>

**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)

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

<sup>2</sup> 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.

<sup>13</sup> 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<sup>er</sup> janv. 2006 (RO **2005** 4795).

<sup>14</sup> 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<sup>er</sup> janv. 2006 (RO **2005** 4795).

<sup>3</sup> 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)

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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)

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.<sup>15</sup> la mise en oeuvre du système salarial.

<sup>4</sup> 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)

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

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

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

<sup>4</sup> 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)

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

<sup>2</sup> 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.

<sup>15</sup> 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<sup>er</sup> 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)

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

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> En plus de leur contrat de travail, les collaborateurs reçoivent une description de fonction.

**Art. 17** Modification du contrat de travail

(art. 13 LPers)

<sup>1</sup> Toute modification du contrat de travail nécessite la forme écrite.

<sup>2</sup> 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)

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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)

<sup>1</sup> Les rapports de travail sont en principe de durée indéterminée.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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)

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Les assistants sont employés pour une durée déterminée pendant six ans au maximum.

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

<sup>4</sup> 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.<sup>16</sup>

<sup>5</sup> ...<sup>17</sup>

<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> 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)

<sup>1</sup> 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.

<sup>16</sup> 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<sup>er</sup> juillet 2004 (RO **2004** 3301).

<sup>17</sup> 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<sup>er</sup> juillet 2004 (RO **2004** 3301).

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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)

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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)<sup>18</sup>. 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.

<sup>4</sup> 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.

<sup>18</sup> RS 172.222.0

## Chapitre 4 Prestations

### Section 1 Salaire et allocations

#### Art. 24<sup>19</sup>

#### Art. 25<sup>20</sup> Classement dans une catégorie fonctionnelle (art. 15 LPers)

<sup>1</sup> 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.

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

#### Art. 26<sup>21</sup> Salaire initial (art. 15 LPers)

<sup>1</sup> 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.

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

<sup>3</sup> 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. 27<sup>22</sup> Progression du salaire (art. 4, al. 3, et 15 LPers)

<sup>1</sup> 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.

<sup>19</sup> 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<sup>er</sup> janv. 2006 (RO 2005 4795).

<sup>20</sup> 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<sup>er</sup> janv. 2006 (RO 2005 4795).

<sup>21</sup> 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<sup>er</sup> janv. 2006 (RO 2005 4795).

<sup>22</sup> 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<sup>er</sup> janv. 2006 (RO 2005 4795).

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

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

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> 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. 28<sup>23</sup>**      Adaptation de l'échelle des salaires

(art. 16 LPers)

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Les ajustements tiennent notamment compte du marché de l'emploi et du renchérissement.

<sup>23</sup> 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<sup>er</sup> janv. 2006 (RO 2005 4795).

**Art. 29**<sup>24</sup> Indemnité de fonction  
(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Le montant de l'indemnité dépend de l'échelon fonctionnel auquel correspondent ces tâches.

**Art. 30**<sup>25</sup> Primes spéciales  
(art. 15 LPers)

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

<sup>2</sup> Les primes sont accordées en espèces ou en nature.

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

**Art. 31**<sup>26</sup> 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. 32**<sup>27</sup>

**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.

<sup>24</sup> 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<sup>er</sup> janv. 2006 (RO **2005** 4795).

<sup>25</sup> 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<sup>er</sup> janv. 2006 (RO **2005** 4795).

<sup>26</sup> 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<sup>er</sup> janv. 2006 (RO **2005** 4795).

<sup>27</sup> 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<sup>er</sup> janv. 2006 (RO **2005** 4795).

**Art. 34**<sup>28</sup>      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

<sup>1</sup> 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.<sup>29</sup>

<sup>2</sup> 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)

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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)

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

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

<sup>28</sup> 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<sup>er</sup> janv. 2006 (RO 2005 4795).

<sup>29</sup> 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<sup>er</sup> janv. 2006 (RO 2005 4795).

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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)

<sup>1</sup> 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.

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

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Les allocations sociales sont versées sans réduction.

**Art. 39** Prestations en cas d'accident professionnel

(art. 29, al. 1, LPers)

<sup>1</sup> L'invalidité consécutive à un accident professionnel ou à une maladie professionnelle assimilée à un accident professionnel donne droit à:<sup>30</sup>

- 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)<sup>31</sup> en cas d'incapacité de gain partielle.

<sup>2</sup> ...<sup>32</sup>

<sup>3</sup> 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.

<sup>30</sup> 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<sup>er</sup> juillet 2004 (RO **2004** 3301).

<sup>31</sup> RS **832.20**

<sup>32</sup> 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<sup>er</sup> juillet 2004 (RO **2004** 3301).

**Art. 41**<sup>33</sup> Allocations d'entretien

(art. 31, al. 1 à 3, LPers)

<sup>1</sup> 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 civil<sup>34</sup>. Les enfants d'un autre lit et les enfants en garde qui dépendent financièrement d'un collaborateur donnent droit à la même allocation.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

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

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> L'allocation est adaptée au renchérissement.

**Art. 42** Prévoyance professionnelle

<sup>1</sup> Conformément aux dispositions de la loi sur la CFP<sup>35</sup>, les collaborateurs du domaine des EPF sont assurés à la Caisse fédérale de pensions.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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 pensions<sup>36</sup> (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 pensions<sup>37</sup> (OCFP 2; plan complémentaire).

<sup>33</sup> 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<sup>er</sup> janv. 2006 (RO 2005 4795).

<sup>34</sup> RS 210

<sup>35</sup> RS 172.222.0

<sup>36</sup> RS 172.222.034.1

<sup>37</sup> RS 172.222.034.2

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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)

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

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

<sup>3</sup> 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)

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

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

<sup>3</sup> 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)

<sup>1</sup> Au terme de la 10<sup>e</sup> et de la 15<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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.

<sup>2</sup> 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<sup>e</sup> 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)

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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)

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> L'indemnité de départ s'élève au maximum à deux ans de salaire.

<sup>3</sup> 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 CFP<sup>38</sup>;
  - c. si les rapports de travail sont résiliés conformément à l'art. 29 LPers.
- <sup>4</sup> 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)

- <sup>1</sup> Les collaborateurs ont droit à cinq semaines de vacances par année civile.
- <sup>2</sup> Le droit aux vacances passe à six semaines l'année où le collaborateur atteint l'âge de 50 ans.
- <sup>3</sup> Les jeunes âgés de moins de 20 ans ont droit à six semaines de vacances.
- <sup>4</sup> Les supérieurs hiérarchiques fixent la date des vacances d'un commun accord avec leurs collaborateurs en tenant compte des besoins du service.
- <sup>5</sup> 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.
- <sup>6</sup> Les vacances qui n'ont pas été prises ne peuvent être réglées en espèces qu'après la fin des rapports de travail.
- <sup>7</sup> 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.
- <sup>8</sup> Pour les emplois à temps partiel, le droit aux vacances est réduit au prorata du degré d'occupation.

### Art. 52 Congés (art. 17 LPers)

- <sup>1</sup> 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.

<sup>38</sup> RS 172.222.0

- <sup>2</sup> 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                           |

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Aucun congé payé n'est accordé pour le règlement d'affaires privées.

<sup>5</sup> 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 CFP<sup>39</sup>, 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.<sup>40</sup>

## 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)

<sup>1</sup> 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.

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

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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)

<sup>1</sup> 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.

<sup>39</sup> RS 172.222.0

<sup>40</sup> 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<sup>er</sup> juillet 2004 (RO 2004 3301).

<sup>2</sup> 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.

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

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> 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)

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> En cas de doute, les collaborateurs informent leurs supérieurs hiérarchiques.

#### **Art. 57**            Secret professionnel, secret d'affaires et secret de fonction

(art. 22 LPers)

<sup>1</sup> 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.

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

<sup>3</sup> 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 professionnelles<sup>41</sup>

### Art. 58 Enquête administrative<sup>42</sup> (art. 25 LPers)

<sup>1</sup> Lorsqu'il y a lieu d'établir si un état de fait exige une intervention pour sauvegarder l'intérêt public, le service compétent selon l'art. 2 ouvre à une enquête administrative. Il peut confier l'enquête à des personnes extérieures au domaine des EPF.<sup>43</sup>

<sup>2</sup> L'enquête administrative n'est pas dirigée contre des personnes déterminées.<sup>44</sup>

<sup>3</sup> et <sup>4</sup> ...<sup>45</sup>

### Art. 58a<sup>46</sup> Enquête disciplinaire (art. 25 LPers)

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> L'enquête disciplinaire cesse dès que les rapports de travail prennent fin.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Si les mêmes faits donnent lieu 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.

<sup>5</sup> 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.

<sup>41</sup> 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<sup>er</sup> juillet 2004 (RO 2004 3301).

<sup>42</sup> 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<sup>er</sup> juillet 2004 (RO 2004 3301).

<sup>43</sup> 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<sup>er</sup> juillet 2004 (RO 2004 3301).

<sup>44</sup> 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<sup>er</sup> juillet 2004 (RO 2004 3301).

<sup>45</sup> 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<sup>er</sup> juillet 2004 (RO 2004 3301).

<sup>46</sup> 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<sup>er</sup> juillet 2004 (RO 2004 3301).

**Art. 58b<sup>47</sup>** 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

<sup>1</sup> 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)<sup>48</sup> et l'ordonnance du 14 juin 1993 relative à la loi fédérale sur la protection des données (OLPD)<sup>49</sup>.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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 pour enregistrement (art. 11 LPD, art. 3 OLPD).

**Art. 60** Principes de traitement

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

<sup>2</sup> 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.

<sup>47</sup> 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<sup>er</sup> juillet 2004 (RO 2004 3301).

<sup>48</sup> RS 235.1

<sup>49</sup> RS 235.11

<sup>3</sup> 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.

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

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> Après expiration du délai de conservation, les art. 21 et 22 LPD<sup>50</sup> 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.

<sup>7</sup> 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

<sup>1</sup> 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.

<sup>50</sup> RS 235.1

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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. 62<sup>51</sup>** 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 obligations<sup>52</sup>.

## 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 annexes<sup>53</sup>,
2. l'ordonnance du 23 janvier 1991 sur les assistants des EPF<sup>54</sup>,
3. le règlement du 14 novembre 1969 concernant l'engagement d'assistants aux écoles polytechniques fédérales<sup>55</sup>,

<sup>51</sup> 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<sup>er</sup> juillet 2004 (RO 2004 3301).

<sup>52</sup> RS 220

<sup>53</sup> [RO 1987 812]

<sup>54</sup> [RO 1991 806]

<sup>55</sup> Non publié au RO.

4. l'ordonnance du 31 mars 1993 sur la nomination des agents du domaine des EPF<sup>56</sup>.

**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'EPFZ<sup>57</sup>*

*Art. 4, al. 2, let. f*

...

*2. Ordonnance du 23 septembre 1993 sur l'organisation de l'EPFL<sup>58</sup>*

*Art. 4, al. 2, let. e*

...

*3. Ordonnance du 11 novembre 1999 sur l'organisation de IFAEPE<sup>59</sup>*

*Art. 4, let. a*

...

*4. Ordonnance du 19 mars 1998 sur l'organisation du FNP<sup>60</sup>*

*Art. 3, al. 3*

...

*5. Ordonnance du 23 septembre 1993 sur l'organisation du LFEM<sup>61</sup>*

*Art. 3, al. 3*

...

*6. Ordonnance du 17 septembre 1998 sur l'organisation de l'IPS<sup>62</sup>*

*Art. 3, al. 3*

...

*Art. 4, al. 2*

*Abrogé*

<sup>56</sup> [RO 1994 2262]

<sup>57</sup> [RO 1999 1178 2694 2473, 2001 2447, 2002 4001, 2003 275. RO 2004 825]

<sup>58</sup> [RO 1993 2957, 2000 1159, 2001 1789 art. 65 ch. 2. RO 2002 60 art. 18]

<sup>59</sup> [RO 2001 2553, RO 2004 4245]

<sup>60</sup> RS 414.164.1. La modification mentionnée ci-dessous est insérée dans ladite ordonnance.

<sup>61</sup> [RO 1993 2908, 2001 1789 art. 65 ch. 5. RO 2002 1355 art. 6]

<sup>62</sup> [RO 1999 863, 2001 1789 art. 65 ch. 6, 2002 2545. RO 2004 1797]

**Section 3<sup>a63</sup>****Disposition transitoire de la modification du 29 juin 2005****Art. 65a**

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

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

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

<sup>5</sup> Les deux EPF et les établissements de recherche appliquent les dispositions de l'art. 27, al. 1 à 3, le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2002.

<sup>63</sup> 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<sup>er</sup> janv. 2006 (RO **2005** 4795).

Annexe J/64  
(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
<b>101</b> 1011-06	<b>Assistant scientifique</b> Profil d'exigence I															
<b>102</b> 1021-07 1022-08 1023-09 1024-10	<b>Collaborateur scientifique (y. c. profil expérimenté) ou Collaborateur scientifique I</b> Profil d'exigence I Profil d'exigence II Profil d'exigence III Profil d'exigence IV															
<b>103</b> 1031-10 1032-11 1033-12 1034-13	<b>Collaborateur scientifique (fonction dirigeante) ou Collaborateur scientifique II</b> Profil d'exigence I Profil d'exigence II Profil d'exigence III Profil d'exigence IV															
<b>111</b> 1111-09 1112-10 1113-11	<b>Responsable d'un groupe scientifique</b> Profil d'exigence I Profil d'exigence II Profil d'exigence III															
<b>112</b> 1121-11 1122-12 1123-13	<b>Responsable d'un domaine scientifique</b> Profil d'exigence I Profil d'exigence II Profil d'exigence III															
<b>201/301</b> 2011/3011-01 2012/3012-02 2013/3013-03	<b>Fonctions de soutien</b> <b>Collaborateurs soutien I</b> Profil d'exigence I Profil d'exigence II Profil d'exigence III															
<b>202/302/402</b> 2021/3021/4021-03 2022/3022/4022-04 2023/3023/4023-05	<b>Collaborateurs soutien II</b> Profil d'exigence I Profil d'exigence II Profil d'exigence III															
<b>303/303/403</b> 2031/3031/4031-05 2032/3032/4032-06 2033/3033/4033-07	<b>Spécialiste soutien I</b> Profil d'exigence I Profil d'exigence II Profil d'exigence III															
<b>204/304/404</b> 2041/3041/4041-07 2042/3042/4042-08 2043/3043/4043-09 2044/3044/4044-10	<b>Spécialiste soutien II</b> Profil d'exigence I Profil d'exigence II Profil d'exigence III Profil d'exigence IV															

64 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<sup>er</sup> 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
<b>601</b>	<b>Responsable de groupe</b>															
601-04	Profil exigence I															
601-05	Profil exigence II															
601-06	Profil exigence III															
601-08	Profil exigence IV															
<b>602</b>	<b>Chef d'unité</b>															
602-06	Profil exigence I															
602-07	Profil exigence II															
602-08	Profil exigence III															
602-09	Profil exigence IV															
<b>603</b>	<b>Chef de service</b>															
603-09	Profil exigence I															
603-10	Profil exigence II															
603-11	Profil exigence III															
603-12	Profil exigence IV															
<b>604</b>	<b>Management et élargissement des tâches (projets / conduite de personnel)</b>															
604-11	Profil exigence I															
604-12	Profil exigence II															
604-13	Profil exigence III															
604-14	Profil exigence IV															
<b>602</b>	<b>Fonction de conduite (avec encadrement et conseils strat.)</b>															
602-11	Profil exigence I															
602-12	Profil exigence II															
602-13	Profil exigence III															
602-14	Profil exigence IV															
<b>603</b>	<b>Fonction de conduite (plusieurs domaines)</b>															
603-13	Profil exigence I															
603-14	Profil exigence II															
603-15	Profil exigence III															

Annexe 2<sup>65</sup>

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

**Echelle salariale (état juin 2005)****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	54 809	59 330	64 255	69 620	75 468	81 996	89 457	98 180	108 586	121 563	138 338	160 680	191 209	233 944	
1	55 905	60 516	65 540	71 012	76 977	83 636	91 246	100 144	110 758	123 994	141 105	163 894	195 034	238 623	
2	57 001	61 703	66 825	72 405	78 486	85 276	93 036	102 107	112 930	126 426	143 872	167 108	198 858	243 302	
3	58 098	62 889	68 110	73 797	79 996	86 916	94 825	104 071	115 102	128 857	146 638	170 321	202 682	247 981	
4	59 194	64 076	69 396	75 189	81 505	88 556	96 614	106 035	117 273	131 288	149 405	173 535	206 506	252 660	
5	60 290	65 263	70 681	76 582	83 014	90 196	98 403	107 998	119 445	133 719	152 172	176 748	210 330	257 339	
6	61 112	66 153	71 644	77 626	84 146	91 426	99 745	109 471	121 074	135 543	154 247	179 159	213 198	260 848	
7	61 934	67 043	72 608	78 670	85 278	92 656	101 087	110 944	122 703	137 366	156 322	181 569	216 067	264 357	
8	62 756	67 932	73 572	79 715	86 410	93 886	102 429	112 416	124 331	139 190	158 397	183 979	218 935	267 866	
9	63 578	68 822	74 536	80 759	87 542	95 116	103 771	113 889	125 960	141 013	160 472	186 389	221 803	271 376	
10	64 401	69 712	75 500	81 803	88 674	96 345	105 112	115 362	127 589	142 837	162 547	188 799	224 671	274 885	
11	64 949	70 306	76 142	82 500	89 429	97 165	106 007	116 343	128 675	144 052	163 931	190 406	226 583	277 224	
12	65 497	70 899	76 785	83 196	90 184	97 985	106 902	117 325	129 761	145 268	165 314	192 013	228 495	279 564	
13	66 045	71 492	77 427	83 892	90 938	98 805	107 796	118 307	130 847	146 483	166 697	193 620	230 407	281 903	
14	66 593	72 086	78 070	84 588	91 693	99 625	108 691	119 289	131 933	147 699	168 081	195 227	232 319	284 243	
15	67 141	72 679	78 712	85 284	92 448	100 445	109 585	120 271	133 018	148 915	169 464	196 833	234 231	286 582	

Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral

<sup>65</sup> 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<sup>er</sup> janv. 2006 (RO 2005 4795).

## Salaires pour la note «B»

Nombre des années d'expérience	Echelon fonctionnel															15
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
0	51 235	55 460	60 065	65 079	70 546	76 649	83 623	91 777	101 505	113 635	129 316	150 201	178 739	218 687		
1	52 259	56 570	61 266	66 381	71 957	78 182	85 296	93 613	103 535	115 908	131 902	153 205	182 314	223 061		
2	53 284	57 679	62 467	67 683	73 368	79 715	86 968	95 448	105 565	118 180	134 489	156 209	185 889	227 435		
3	54 309	58 788	63 668	68 984	74 779	81 247	88 641	97 284	107 595	120 453	137 075	159 213	189 464	231 808		
4	55 333	59 897	64 870	70 286	76 189	82 780	90 313	99 119	109 625	122 726	139 661	162 217	193 038	236 182		
5	56 358	61 006	66 071	71 587	77 600	84 313	91 985	100 955	111 655	124 999	142 248	165 221	196 613	240 556		
6	57 126	61 838	66 972	72 564	78 659	85 463	93 240	102 331	113 178	126 703	144 187	167 474	199 294	243 836		
7	57 895	62 670	67 873	73 540	79 717	86 613	94 494	103 708	114 700	128 408	146 127	169 727	201 975	247 117		
8	58 664	63 502	68 774	74 516	80 775	87 763	95 749	105 085	116 223	130 112	148 067	171 980	204 656	250 397		
9	59 432	64 334	69 675	75 492	81 833	88 912	97 003	106 461	117 745	131 817	150 007	174 233	207 337	253 677		
10	60 201	65 166	70 576	76 468	82 891	90 062	98 257	107 838	119 268	133 521	151 946	176 486	210 019	256 958		
11	60 713	65 720	71 176	77 119	83 597	90 829	99 093	108 756	120 283	134 658	153 240	177 988	211 806	259 144		
12	61 225	66 275	71 777	77 770	84 302	91 595	99 930	109 674	121 298	135 794	154 533	179 490	213 593	261 331		
13	61 738	66 830	72 378	78 421	85 008	92 362	100 766	110 591	122 313	136 930	155 826	180 992	215 381	263 518		
14	62 250	67 384	72 978	79 072	85 713	93 128	101 602	111 509	123 228	138 067	157 119	182 494	217 168	265 705		
15	62 762	67 939	73 579	79 722	86 419	93 895	102 438	112 427	124 343	139 203	158 412	183 996	218 955	267 892		

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	47 660	51 591	55 874	60 539	65 624	71 301	77 789	85 374	94 423	105 707	120 294	139 722	166 269	203 430	
1	48 613	52 623	56 991	61 750	66 936	72 727	79 345	87 081	96 311	107 821	122 700	142 516	169 594	207 499	
2	49 566	53 655	58 109	62 961	68 249	74 153	80 901	88 789	98 200	109 935	125 106	145 311	172 920	211 567	
3	50 520	54 686	59 226	64 171	69 561	75 579	82 456	90 496	100 088	112 049	127 512	148 105	176 245	215 636	
4	51 473	55 718	60 344	65 382	70 874	77 005	84 012	92 204	101 977	114 164	129 918	150 900	179 571	219 704	
5	52 426	56 750	61 461	66 593	72 186	78 431	85 568	93 911	103 865	116 278	132 323	153 694	182 896	223 773	
6	53 141	57 524	62 300	67 501	73 171	79 501	86 735	95 192	105 282	117 863	134 128	155 790	185 390	226 824	
7	53 856	58 298	63 138	68 409	74 155	80 570	87 902	96 473	106 698	119 449	135 932	157 886	187 884	229 876	
8	54 571	59 072	63 976	69 317	75 139	81 640	89 068	97 753	108 114	121 035	137 737	159 982	190 378	232 927	
9	55 286	59 846	64 814	70 225	76 124	82 709	90 235	99 034	109 531	122 620	139 541	162 078	192 872	235 979	
10	56 001	60 619	65 652	71 133	77 108	83 779	91 402	100 314	110 947	124 206	141 345	164 173	195 366	239 030	
11	56 477	61 135	66 211	71 739	77 764	84 492	92 180	101 168	111 891	125 263	142 548	165 571	197 029	241 065	
12	56 954	61 651	66 769	72 344	78 421	85 205	92 958	102 022	112 835	126 320	143 751	166 968	198 691	243 099	
13	57 430	62 167	67 328	72 949	79 077	85 918	93 736	102 876	113 780	127 377	144 954	168 365	200 354	245 133	
14	57 907	62 683	67 887	73 555	79 733	86 631	94 514	103 729	114 724	128 434	146 157	169 762	202 017	247 167	
15	58 384	63 199	68 446	74 160	80 389	87 344	95 292	104 583	115 668	129 491	147 360	171 159	203 680	249 202	

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	*	47 722	51 683	55 999	60 702	65 953	71 955	78 971	87 341	97 779	111 272	129 243	153 799	188 173	
1	*	48 676	52 717	57 119	61 916	67 272	73 394	80 550	89 088	99 735	113 497	131 828	156 875	191 936	
2	*	49 631	53 751	58 239	63 130	68 592	74 833	82 130	90 835	101 690	115 723	134 413	159 951	195 700	
3	46 731	50 585	54 784	59 358	64 344	69 911	76 272	83 709	92 582	103 646	117 948	136 997	163 027	199 463	
4	47 612	51 539	55 818	60 478	65 558	71 230	77 711	85 289	94 329	105 601	120 174	139 582	166 103	203 227	
5	48 494	52 494	56 852	61 598	66 772	72 549	79 150	86 868	96 075	107 557	122 399	142 167	169 179	206 990	
6	49 155	53 210	57 627	62 438	67 683	73 538	80 230	88 053	97 386	109 024	124 068	144 106	171 486	209 813	
7	49 817	53 925	58 402	63 278	68 593	74 527	81 309	89 237	98 696	110 490	125 737	146 044	173 793	212 635	
8	50 478	54 641	59 178	64 118	69 504	75 517	82 388	90 422	100 006	111 957	127 406	147 983	176 100	215 458	
9	51 139	55 357	59 953	64 958	70 415	76 506	83 468	91 606	101 316	113 424	129 075	149 922	178 407	218 280	
10	51 800	56 073	60 728	65 798	71 325	77 495	84 547	92 791	102 626	114 890	130 745	151 860	180 714	221 103	
11	52 241	56 550	61 245	66 358	71 932	78 155	85 266	93 581	103 499	115 868	131 857	153 153	182 252	222 985	
12	52 682	57 027	61 762	66 918	72 539	78 814	85 986	94 370	104 373	116 846	132 970	154 445	183 790	224 866	
13	53 123	57 505	62 279	67 478	73 146	79 474	86 706	95 160	105 246	117 824	134 083	155 738	185 328	226 748	
14	53 564	57 982	62 795	68 038	73 753	80 133	87 425	95 950	106 120	118 801	135 195	157 030	186 866	228 630	
15	54 005	58 459	63 312	68 598	74 360	80 793	88 145	96 739	106 993	119 779	136 308	158 322	188 404	230 512	

Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral

\* 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	*	*	47 493	51 458	55 780	60 606	66 121	72 568	80 260	89 851	102 250	118 764	141 329	172 916	
1	*	*	48 443	52 487	56 896	61 818	67 443	74 019	81 865	91 648	104 295	121 139	144 155	176 374	
2	*	*	49 393	53 516	58 012	63 030	68 765	75 471	83 470	93 445	106 340	123 514	146 982	179 832	
3	*	46 483	50 342	54 546	59 127	64 242	70 088	76 922	85 075	95 242	108 385	125 890	149 808	183 290	
4	*	47 361	51 292	55 575	60 243	65 454	71 410	78 373	86 680	97 039	110 430	128 265	152 635	186 749	
5	*	48 238	52 242	56 604	61 358	66 666	72 733	79 825	88 286	98 836	112 475	130 640	155 462	190 207	
6	*	48 895	52 955	57 376	62 195	67 576	73 725	80 913	89 489	100 184	114 009	132 422	157 581	192 801	
7	*	49 553	53 667	58 148	63 032	68 485	74 716	82 002	90 693	101 532	115 542	134 203	159 701	195 395	
8	46 385	50 211	54 379	58 920	63 869	69 394	75 708	83 090	91 897	102 879	117 076	135 984	161 821	197 988	
9	46 993	50 869	55 092	59 691	64 705	70 303	76 700	84 179	93 101	104 227	118 610	137 766	163 941	200 582	
10	47 600	51 527	55 804	60 463	65 542	71 212	77 692	85 267	94 305	105 575	120 144	139 547	166 061	203 176	
11	48 006	51 965	56 279	60 978	66 100	71 818	78 353	85 993	95 108	106 473	121 166	140 735	167 474	204 905	
12	48 411	52 404	56 754	61 492	66 658	72 424	79 014	86 719	95 910	107 372	122 189	141 923	168 888	206 634	
13	48 816	52 842	57 229	62 007	67 215	73 030	79 675	87 444	96 713	108 270	123 211	143 110	170 301	208 363	
14	49 221	53 281	57 704	62 522	67 773	73 636	80 337	88 170	97 515	109 169	124 234	144 298	171 714	210 092	
15	49 626	53 719	58 179	63 036	68 331	74 242	80 998	88 896	98 318	110 067	125 256	145 486	173 128	211 821	

Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral

\* Salaires inexistant dans le domaine des EPF.

Annexe 366  
(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

<sup>66</sup> 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<sup>er</sup> janv. 2006 (RO 2005 4795).

Tableau 2

**Transformation en expérience utile**

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

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

*Annexe 4*<sup>67</sup>  
(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.

<sup>67</sup> 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<sup>er</sup> janv. 2006 (RO **2005** 4795).

