

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

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

du 15 mars 2001 (Etat le 1^{er} janvier 2012)

adoptée par le Conseil fédéral le 25 avril 2001

Le Conseil des EPF,

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

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

arrête:

Chapitre 1 Dispositions générales

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

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

² Ne sont pas soumis à cette ordonnance:

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

RO 2001 1789

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

² RS 172.220.1

³ RS 172.220.11

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

⁵ RS 414.110

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

Art. 2 Compétences

(art. 3 LPers)

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

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

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

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

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

⁵ ...¹²

Art. 3 Modalités d'application

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

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

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

⁷ RS **172.220.113.40**

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

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

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

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

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

Chapitre 2 Politique du personnel

Section 1 Principes fondamentaux

Art. 4

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

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

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

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

Section 2 Développement des ressources humaines

Art. 5 Compétences

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

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

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

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

Art. 6 Promotion du corps universitaire intermédiaire

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

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

Art. 7 Entretien

(art. 4, al. 3, LPers)

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

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

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

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

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

⁵ ...¹⁴

Art. 8 Développement des capacités de gestion

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

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

Art. 9 Protection de la personnalité

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

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

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

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

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

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

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

Art. 10 Égalité de traitement entre femmes et hommes

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

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

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

Art. 11 Autres mesures

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

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

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

Section 3 Coordination et reporting

Art. 12 (art. 5 LPers)

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

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

³ Ce rapport portera notamment sur:

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

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

Section 4 Participation et partenariat social

Art. 13 (art. 33 LPers)

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

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

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

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

Chapitre 3 Rapports de travail

Section 1 Naissance, modification et résiliation

Art. 14 Mise au concours de postes

(art. 7 LPers)

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

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

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

Art. 15 Conditions d'engagement

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

Art. 16 Contrat de travail

(art. 8 LPers)

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

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

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

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

Art. 17 Modification du contrat de travail

(art. 13 LPers)

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

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

Art. 18 Période d'essai

(art. 8, al. 2, LPers)

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

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

Art. 19 Rapports de travail de durée déterminée

(art. 9 LPers)

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

² Les rapports de travail de durée déterminée concernent les:

- a. assistants;
- b. premiers assistants;

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

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

Art. 20 Durée des rapports de travail de durée déterminée

(art. 9 LPers)

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

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

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

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

⁵ ...¹⁷

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

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

Section 2 Restructurations

Art. 21 Mesures en cas de restructuration

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

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

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

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

² Ont priorité sur le licenciement:

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

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

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

Art. 22 Prestations en cas de retraite anticipée

(art. 31, al. 5, LPers)

¹ Dans le cadre de restructurations, les collaborateurs peuvent prendre une retraite anticipée au plus tôt à l'âge de 58 ans, pour autant qu'ils n'aient pas refusé un autre travail pouvant être raisonnablement exigé d'eux.¹⁸

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

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

³ Les collaborateurs ayant pris une retraite anticipée perçoivent une rente de PUBLICA et une rente transitoire non remboursable, conformément à l'art. 64 du règlement de prévoyance de la Caisse de prévoyance du domaine des EPF du 9 novembre 2007 pour le personnel du domaine des EPF (RP-EPF 1)¹⁹. Cette rente de vieillesse est calculée selon l'art. 57 RP-EPF 1 au même titre qu'une rente d'invalidité.²⁰

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

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

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

²⁰ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 2 oct. 2007, approuvée par le CF le 14 mai 2008 et en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2008 (RO **2008** 2293).

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

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

Chapitre 4 Prestations
Section 1 Salaire et allocations

Art. 24²¹

Art. 25²² Classement dans une catégorie fonctionnelle
(art. 15 LPers)

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

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

Art. 26²³ Salaire initial
(art. 15 LPers)

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

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

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

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

²¹ Abrogé par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le Conseil fédéral le 23 sept. 2005, avec effet au 1^{er} janv. 2006 (RO **2005** 4795).

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

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

Art. 27²⁴ Progression du salaire

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

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

² Les prestations des collaborateurs sont appréciées comme suit:

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

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

⁴ Si un collaborateur ne remplit pas les exigences, son supérieur hiérarchique prend les mesures appropriées en ce qui concerne la fonction ou le contrat de travail de la personne concernée. ²⁶

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

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

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

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

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

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

Art. 28²⁷ Adaptation de l'échelle des salaires
(art. 16 LPers)

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

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

Art. 29²⁸ Indemnité de fonction
(art. 15 LPers)

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

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

Art. 30²⁹ Primes spéciales
(art. 15 LPers)

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

² Les primes sont accordées en espèces ou en nature.

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

Art. 31³⁰ Allocations temporaires liées au marché de l'emploi

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

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

²⁸ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le Conseil fédéral le 23 sept. 2005 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2006 (RO **2005** 4795).

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

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

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

Des bonifications peuvent être versées pour:

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

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

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

Art. 35 Dispositions particulières

¹ Lorsqu'on ne peut classer une fonction à un échelon visé à l'art. 25, le salaire peut être forfaitaire. Le montant du salaire forfaitaire s'aligne sur les barèmes adoptés par le bailleur de fonds et est proportionnel au temps de travail effectivement consacré à l'établissement.³³

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

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

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

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

³¹ Abrogé par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le Conseil fédéral le 23 sept. 2005, avec effet au 1^{er} janv. 2006 (RO **2005** 4795).

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

³³ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le Conseil fédéral le 23 sept. 2005 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2006 (RO **2005** 4795).

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

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

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

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

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

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

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

(art. 29 LPers)

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

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

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

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

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

(art. 29, al. 1, LPers)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

⁴ Les allocations sociales sont versées sans réduction.

Art. 39 Prestations en cas d'accident professionnel
(art. 29, al. 1, LPers)

¹ L'invalidité consécutive à un accident professionnel ou à une maladie professionnelle assimilée à un accident professionnel donne droit à:³⁸

- a. 100 % du salaire déterminant en cas d'incapacité de gain totale, jusqu'au décès;
- b. la part correspondant au degré d'invalidité conformément à la loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents³⁹ en cas d'incapacité de gain partiel.

² ...⁴⁰

³ Les prestations d'assurance sont imputées.

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

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

- a. s'il a atteint l'âge de 50 ans;
- b. si le service médical constate, à la demande de l'autorité compétente en vertu de l'art. 2, que, pour des raisons de santé, le collaborateur est incapable d'exercer ou ne peut exercer que partiellement l'activité qu'il exerçait jusqu'alors ou une autre activité pouvant raisonnablement être exigée de lui;

³⁸ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le Conseil fédéral le 23 juin 2004 et en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2004 (RO **2004** 3301).

³⁹ RS **832.20**

⁴⁰ Abrogé par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le Conseil fédéral le 23 juin 2004 et avec effet au 1^{er} juillet 2004 (RO **2004** 3301).

⁴¹ Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 2 oct. 2007, approuvée par le CF le 14 mai 2008 et en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2008 (RO **2008** 2293).

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

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

Art. 40⁴³ Versement du salaire aux survivants

(art. 29, al. 2, LPers)

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

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

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

Art. 41⁴⁴ Droit à l'allocation familiale

(art. 31, al. 1 à 3, LPers)

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

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

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

⁴ L'allocation familiale est adaptée au renchérissement.

Art. 41a⁴⁶ Allocations complétant l'allocation familiale

(art. 31, al. 1 à 3, LPers)

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

- a. 4383 francs pour le premier enfant donnant droit aux allocations;
- b. 2830 francs pour tout enfant supplémentaire donnant droit aux allocations;

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

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

⁴⁵ RS **830.1**

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

- c. 3199 francs pour tout enfant supplémentaire donnant droit aux allocations qui a atteint l'âge de 16 ans et qui suit une formation ou présente une incapacité de gain.⁴⁷

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

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

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

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

Art. 41^{b49} Allocation pour assistance aux proches parents

(art. 31, al. 1 à 3, LPers)

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

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

Art. 42⁵⁰ Prévoyance professionnelle

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

¹ Conformément aux dispositions de la LPers et de la loi du 20 décembre 2006 relative à PUBLICA⁵¹ en matière de prévoyance professionnelle, les collaborateurs du domaine des EPF sont assurés auprès de PUBLICA.

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

⁴⁷ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 1^{er} déc. 2011, approuvée par le CF le 15 fév. 2012 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2012 (RO 2012 917).

⁴⁸ RS 836.2

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

⁵⁰ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 2 oct. 2007, approuvée par le CF le 14 mai 2008 et en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2008 (RO 2008 2293).

⁵¹ RS 172.222.1

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

⁴ Pour le reste, les dispositions du RP-EPF ¹⁵² sont applicables.

Art. 42a⁵³ Rente transitoire
(art. 32k, al. 2, LPers)

¹ Si une personne perçoit une rente transitoire complète ou une demi-rente transitoire conformément au RP-EPF ¹⁵⁴, l'employeur assume une partie des coûts de financement de la rente transitoire effectivement perçue. Le montant de la participation de l'employeur est réglé à l'annexe 5.

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

Section 3 Autres prestations

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

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

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

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

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

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

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

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

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

⁵³ Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 2 oct. 2007, approuvée par le CF le 14 mai 2008 et en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2008 (RO **2008** 2293).

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

Art. 45 Prime de fidélité

(art. 32, let. b, LPers)

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

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

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

Art. 46 Prestations particulières

(art. 32, let. e et g, LPers)

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

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

Art. 47 Service médical

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

Art. 47a⁵⁶ Mesures de réadaptation

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

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

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

⁵⁶ Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 2 oct. 2007, approuvée par le CF le 14 mai 2008 et en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2008 (RO **2008** 2293).

Art. 48 Frais de procédure et frais judiciaires

(art. 18, al. 2, LPers)

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

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

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

Art. 49 Indemnité de départ

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

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

- a. les rapports de travail auprès d'un employeur au sens de l'art. 3 LPers ont duré 20 ans au minimum, sans interruption;
- b. le collaborateur a 50 ans révolus;
- c.⁵⁷ le collaborateur travaille dans une profession où la demande est faible ou inexistante;
- d. la résiliation du contrat de travail s'avère non valable.

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

³ Aucune indemnité de départ n'est versée:

- a. en cas de poursuite de l'activité professionnelle auprès d'un autre employeur au sens de l'art. 3 LPers. L'art. 19, al. 4, LPers, est réservé;
- b. lorsque la personne concernée touche une rente d'invalidité ou de vieillesse conformément à la loi du 23 juin 2000 sur la CFP⁵⁹;
- c. si les rapports de travail sont résiliés conformément à l'art. 29 LPers.

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

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

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

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

Section 4 Vacances et congés

Art. 50 Jours fériés

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

Art. 51 Vacances (art. 17 LPers)

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

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

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

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

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

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

⁷ En cas d'absences pour cause de service militaire, de protection civile, de service civil, d'accident ou de maladie dépassant au total trois mois sur une année civile, le droit annuel aux vacances est réduit de $\frac{1}{12}$ pour chaque mois d'absence complet supplémentaire. En cas d'absence prolongée pour cause de maladie ou d'accident, le droit annuel aux vacances est réduit, à partir de la deuxième année civile, de $\frac{1}{12}$ pour chaque mois d'absence complet supplémentaire. Dans le cas des congés non payés, le droit aux vacances est réduit dès le deuxième mois. ⁶⁰

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

Art. 52 Congés (art. 17 LPers)

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

² Tout collaborateur peut compter comme temps de travail:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

⁵ ...⁶⁸

Art. 52a⁶⁹ Congé non payé ou partiellement payé

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

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

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

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

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

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

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

⁶⁸ Abrogé par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 2 oct. 2007, approuvée par le CF le 14 mai 2008 et avec effet au 1^{er} juillet 2008 (RO **2008** 2293).

⁶⁹ Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 2 oct. 2007, approuvée par le CF le 14 mai 2008 et en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2008 (RO **2008** 2293).

Chapitre 5 Devoirs

Art. 53 Accomplissement des tâches

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

Art. 54 Temps de travail (art. 17 LPers)

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

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

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

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

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

Art. 55 Heures d'appoint et heures supplémentaires (art. 17 LPers)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Chapitre 5a Manquement aux obligations professionnelles⁷²

Art. 58⁷³ Enquête administrative
(art. 25 LPers)

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

Art. 58a⁷⁵ Enquête disciplinaire
(art. 25 LPers)

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

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

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

⁷² Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le Conseil fédéral le 23 juin 2004 et en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2004 (RO **2004** 3301).

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

⁷⁴ RS **172.010.1**

⁷⁵ Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le Conseil fédéral le 23 juin 2004 et en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2004 (RO **2004** 3301).

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

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

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

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

Art. 58^{b77} Transmission du dossier au Ministère public de la Confédération
(art. 25 LPers)

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

Chapitre 6 Dispositions finales

Section 1

Protection des données relatives aux personnes et à leur santé

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

Art. 59 Compétences

¹ Les deux EPF et les instituts de recherche veillent au respect des dispositions prévues par la loi fédérale du 19 juin 1992 sur la protection des données (LPD)⁷⁸ et l'ordonnance du 14 juin 1993 relative à la loi fédérale sur la protection des données (OLPD)⁷⁹.

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

⁷⁷ Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le Conseil fédéral le 23 juin 2004 et en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2004 (RO **2004** 3301).

⁷⁸ RS **235.1**

⁷⁹ RS **235.11**

- ² Ils déterminent pour leur domaine les services compétents pour le traitement:
- a. des dossiers généraux du personnel;
 - b. des profils de la personnalité (art. 3, let. d, LPD);
 - c. des données concernant des mesures sociales;
 - d. des données concernant des mesures relatives aux poursuites;
 - e. des données concernant des mesures pénales;
 - f. des données relatives à des mesures administratives.
- ³ Avant l'introduction ou la modification d'un système ou d'un fichier, les employés ou les associations du personnel qui les représentent sont consultés.
- ⁴ Les deux EPF et les instituts de recherche sont tenus de déclarer tous leurs fichiers, avant qu'ils soient rendus publics, au Préposé fédéral à la protection des données et à la transparence⁸⁰ pour enregistrement (art. 11 LPD, art. 3 OLPD).

Art. 60 Principes de traitement

- ¹ Conformément à l'art. 59, al. 2, let. c à f, seules les données indispensables au bon fonctionnement de l'établissement peuvent être traitées.
- ² Des profils de la personnalité ne peuvent être traités que si le développement du personnel l'exige et si les personnes concernées y ont consenti par écrit.
- ³ Outre les données définies à l'art. 59, al. 2, let. b à f, des données personnelles sensibles peuvent être traitées exceptionnellement si le développement du personnel l'exige et si les personnes concernées y ont consenti par écrit.
- ⁴ Les données sont accessibles uniquement au service compétent selon l'art. 59, al. 2. Les fichiers manuels doivent être conservés sous clé.
- ⁵ Les délais suivants sont applicables pour la conservation des données:
- a. pour les dossiers généraux du personnel: dix ans après la fin des rapports de travail;
 - b. pour les dossiers du personnel auxiliaire: deux ans après la fin des rapports de travail;
 - c. pour les données portant sur des mesures sociales, administratives ou pénales, ainsi que des mesures relatives aux poursuites: cinq ans après la mise en œuvre des mesures;
 - d. pour les profils de la personnalité: cinq ans après le relevé des données, à moins que la personne concernée ait consenti par écrit à une durée de conservation plus longue.

⁸⁰ La désignation de l'unité administrative a été adaptée en application de l'art. 16 al. 3 de l'O du 17 nov. 2004 sur les publications officielles (RS 170.512.1).

⁶ Après expiration du délai de conservation, les art. 21 et 22 LPD⁸¹ doivent être appliqués. Dans certains cas particuliers, le Conseil des EPF peut, à la demande du service compétent, proroger les délais prévus à l'al. 5.

⁷ Les deux EPF et les instituts de recherche règlent les cas particuliers pour leur personnel. Ils fixent les mesures de sécurité applicables aux fichiers électroniques. A l'exception des données personnelles sensibles selon l'art. 3, let. c, LPD, et des profils de la personnalité selon l'art. 3, let. d, LPD, l'accès aux données par procédure d'appel peut être envisagé pour:

- a. la Centrale de compensation de l'assurance-vieillesse et survivants: données nécessaires à la mise à jour des comptes individuels du personnel;
- b. ... ⁸²
- c. la Caisse de pensions: données nécessaires à la mise à jour des comptes individuels du personnel;
- d. la Poste Suisse: données nécessaires au versement des salaires du personnel.

Art. 61 Données relatives à la santé

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

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

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

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

⁸¹ RS 235.1

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

Section 2 Recours

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

¹ L'organe interne de recours contre les décisions de première instance rendues par les EPF et les établissements de recherche est la Commission de recours interne des EPF.

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

Art. 63 Prescription
(art. 34 LPers)

Les délais de prescription pour des prétentions qui découlent des rapports de travail se fondent sur les art. 127 et 128 du code des obligations⁸⁵.

Section 3 Modification et abrogation du droit en vigueur

Art. 64 Abrogation du droit en vigueur

Sont abrogés:

1. l'ordonnance du 25 février 1987 sur des rapports de service spéciaux dans les écoles polytechniques fédérales et leurs établissements annexes⁸⁶,
2. l'ordonnance du 23 janvier 1991 sur les assistants des EPF⁸⁷,
3. le règlement du 14 novembre 1969 concernant l'engagement d'assistants aux écoles polytechniques fédérales⁸⁸,
4. l'ordonnance du 31 mars 1993 sur la nomination des agents du domaine des EPF⁸⁹.
- 5.⁹⁰ l'ordonnance du 19 septembre 2002 relative à l'assurance des employés du domaine des EPF dans la Caisse fédérale de pensions PUBLICA⁹¹.

⁸³ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le Conseil fédéral le 23 juin 2004 et en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2004 (RO **2004** 3301).

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

⁸⁵ RS **220**

⁸⁶ [RO **1987** 812]

⁸⁷ [RO **1991** 806]

⁸⁸ Non publié au RO.

⁸⁹ [RO **1994** 2262]

⁹⁰ Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 2 oct. 2007, approuvée par le CF le 14 mai 2008 et en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2008 (RO **2008** 2293).

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

Art. 65 Modification du droit en vigueur

Les ordonnances ci-après sont modifiées comme suit:

...⁹²

Section 3a⁹³**Disposition transitoire de la modification du 29 juin 2005****Art. 65a**

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

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

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

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

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

Section 4 **Entrée en vigueur****Art. 66**

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

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

⁹³ Introduite par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le Conseil fédéral le 23 sept. 2005 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2006 (RO **2005** 4795).

Annexe I⁹⁴
(art. 25, al. 1)

Grille des fonctions EPF

| Code | Types de Fonction | Echelon fonctionnel | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|--|---------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 101 | Fonctions scientifiques | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Assistant scientifique | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1011-06 | Profil d'exigence I | | | | | | | | | | | | | | | |
| 102 | Collaborateur scientifique (y. c. profil expérimenté) ou Collaborateur scientifique I | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1021-07 | Profil d'exigence I | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1022-08 | Profil d'exigence II | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1023-09 | Profil d'exigence III | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1024-10 | Profil d'exigence IV | | | | | | | | | | | | | | | |
| 103 | Collaborateur scientifique (fonction dirigeante) ou Collaborateur scientifique II | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1031-10 | Profil d'exigence I | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1032-11 | Profil d'exigence II | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1033-12 | Profil d'exigence III | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1034-13 | Profil d'exigence IV | | | | | | | | | | | | | | | |
| 111 | Responsable d'un groupe scientifique | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1111-09 | Profil d'exigence I | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1112-10 | Profil d'exigence II | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1113-11 | Profil d'exigence III | | | | | | | | | | | | | | | |
| 112 | Responsable d'un domaine scientifique | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1121-11 | Profil d'exigence I | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1122-12 | Profil d'exigence II | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1123-13 | Profil d'exigence III | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Fonctions de soutien | | | | | | | | | | | | | | | |
| 201/301 | Collaborateurs soutien I | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2011/3011-01 | Profil d'exigence I | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2012/3012-02 | Profil d'exigence II | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2013/3013-03 | Profil d'exigence III | | | | | | | | | | | | | | | |
| 202/302/402 | Collaborateurs soutien II | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2021/3021/4021-03 | Profil d'exigence I | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2022/3022/4022-04 | Profil d'exigence II | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2023/3023/4023-05 | Profil d'exigence III | | | | | | | | | | | | | | | |
| 203/303/403 | Spécialiste soutien I | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2031/3031/4031-05 | Profil d'exigence I | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2032/3032/4032-06 | Profil d'exigence II | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2033/3033/4033-07 | Profil d'exigence III | | | | | | | | | | | | | | | |
| 204/304/404 | Spécialiste soutien II | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2041/3041/4041-07 | Profil d'exigence I | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2042/3042/4042-08 | Profil d'exigence II | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2043/3043/4043-09 | Profil d'exigence III | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2044/3044/4044-10 | Profil d'exigence IV | | | | | | | | | | | | | | | |

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

| Code | Types de Fonction | Echelon fonctionnel | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|---|---------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 501 | Responsable de groupe | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5011-04 | Profil d'exigence I | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5012-05 | Profil d'exigence II | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5013-06 | Profil d'exigence III | | | | | | | | | | | | | | | |
| 502 | Chef d'unité | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5021-06 | Profil d'exigence I | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5022-07 | Profil d'exigence II | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5023-08 | Profil d'exigence III | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5024-09 | Profil d'exigence IV | | | | | | | | | | | | | | | |
| 503 | Chef de service | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5031-09 | Profil d'exigence I | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5032-10 | Profil d'exigence II | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5033-11 | Profil d'exigence III | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5034-12 | Profil d'exigence IV | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Management et état-major | | | | | | | | | | | | | | | |
| 601 | Spécialiste de domaine (projets / conduite de personnel) | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6011-11 | Profil d'exigence I | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6012-12 | Profil d'exigence II | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6013-13 | Profil d'exigence III | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6014-14 | Profil d'exigence IV | | | | | | | | | | | | | | | |
| 602 | Fonction de conduite (avec encadrement et conseils strat.) | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6021-11 | Profil d'exigence I | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6022-12 | Profil d'exigence II | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6023-13 | Profil d'exigence III | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6024-14 | Profil d'exigence IV | | | | | | | | | | | | | | | |
| 603 | Fonction de conduite (plusieurs domaines) | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6031-13 | Profil d'exigence I | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6032-14 | Profil d'exigence II | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6033-15 | Profil d'exigence III | | | | | | | | | | | | | | | |

Annexe 2⁹⁵
(art. 26, al. 1, 28, al. 1, et 30, al. 3)

Echelle salariale 2012 du domaine des EPF

Salaires pour la note «a.»

| Nombre d'années d'expérience | Echelon fonctionnel | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------|---------------------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 0 | 60 366 | 65 345 | 70 770 | 76 678 | 83 119 | 90 309 | 98 527 | 108 134 | 119 596 | 133 888 | 152 364 | 176 971 | 210 595 | 257 663 | Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral |
| 1 | 61 573 | 66 652 | 72 185 | 78 212 | 84 781 | 92 116 | 100 498 | 110 297 | 121 987 | 136 566 | 155 411 | 180 510 | 214 807 | 262 816 | |
| 2 | 62 780 | 67 959 | 73 600 | 79 745 | 86 444 | 93 922 | 102 468 | 112 459 | 124 379 | 139 243 | 158 458 | 184 050 | 219 019 | 267 970 | |
| 3 | 63 988 | 69 265 | 75 016 | 81 279 | 88 106 | 95 728 | 104 439 | 114 622 | 126 771 | 141 921 | 161 505 | 187 589 | 223 231 | 273 123 | |
| 4 | 65 195 | 70 572 | 76 431 | 82 813 | 89 768 | 97 534 | 106 409 | 116 785 | 129 163 | 144 599 | 164 553 | 191 129 | 227 443 | 278 276 | |
| 5 | 66 402 | 71 879 | 77 847 | 84 346 | 91 431 | 99 340 | 108 380 | 118 948 | 131 555 | 147 277 | 167 600 | 194 668 | 231 655 | 283 429 | |
| 6 | 67 308 | 72 859 | 78 908 | 85 496 | 92 678 | 100 695 | 109 858 | 120 570 | 133 349 | 149 285 | 169 885 | 197 323 | 234 814 | 287 294 | |
| 7 | 68 213 | 73 840 | 79 970 | 86 646 | 93 924 | 102 050 | 111 336 | 122 192 | 135 143 | 151 293 | 172 171 | 199 977 | 237 973 | 291 159 | |
| 8 | 69 119 | 74 820 | 81 031 | 87 797 | 95 171 | 103 404 | 112 813 | 123 814 | 136 937 | 153 301 | 174 456 | 202 632 | 241 131 | 295 024 | |
| 9 | 70 024 | 75 800 | 82 093 | 88 947 | 96 418 | 104 759 | 114 291 | 125 436 | 138 731 | 155 310 | 176 742 | 205 286 | 244 290 | 298 889 | |
| 10 | 70 930 | 76 780 | 83 154 | 90 097 | 97 665 | 106 113 | 115 769 | 127 058 | 140 525 | 157 318 | 179 027 | 207 941 | 247 449 | 302 754 | |
| 11 | 71 534 | 77 434 | 83 862 | 90 864 | 98 496 | 107 017 | 116 755 | 128 139 | 141 721 | 158 657 | 180 551 | 209 711 | 249 555 | 305 331 | |
| 12 | 72 137 | 78 087 | 84 570 | 91 631 | 99 327 | 107 920 | 117 740 | 129 220 | 142 917 | 159 996 | 182 074 | 211 480 | 251 661 | 307 907 | |
| 13 | 72 741 | 78 740 | 85 277 | 92 397 | 100 158 | 108 823 | 118 725 | 130 302 | 144 113 | 161 335 | 183 598 | 213 250 | 253 767 | 310 484 | |
| 14 | 73 344 | 79 394 | 85 985 | 93 164 | 100 989 | 109 726 | 119 710 | 131 383 | 145 309 | 162 674 | 185 122 | 215 020 | 255 873 | 313 061 | |
| 15 | 73 948 | 80 047 | 86 693 | 93 931 | 101 821 | 110 629 | 120 696 | 132 464 | 146 505 | 164 012 | 186 645 | 216 789 | 257 979 | 315 637 | |

⁹⁵ Nouvelle teneur selon le ch. II de l'O du Conseil des EPF du 1^{er} déc. 2011, approuvée par le CF le 15 fév. 2012 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2012 (RO 2012 917).

Salaires pour la note «b.»

| Nombre d'années d'expérience | Echelon fonctionnel | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 0 | 56 429 | 61 083 | 66 154 | 71 678 | 77 698 | 84 420 | 92 101 | 101 082 | 111 796 | 125 156 | 142 427 | 165 429 | 196 861 | 240 859 | Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral |
| 1 | 57 558 | 62 305 | 67 477 | 73 111 | 79 252 | 86 108 | 93 943 | 103 104 | 114 032 | 127 659 | 145 275 | 168 738 | 200 798 | 245 676 | |
| 2 | 58 686 | 63 527 | 68 800 | 74 545 | 80 806 | 87 796 | 95 785 | 105 125 | 116 268 | 130 162 | 148 124 | 172 047 | 204 735 | 250 493 | |
| 3 | 59 815 | 64 748 | 70 123 | 75 978 | 82 360 | 89 485 | 97 627 | 107 147 | 118 504 | 132 665 | 150 972 | 175 355 | 208 672 | 255 310 | |
| 4 | 60 943 | 65 970 | 71 447 | 77 412 | 83 914 | 91 173 | 99 469 | 109 168 | 120 739 | 135 168 | 153 821 | 178 664 | 212 610 | 260 128 | |
| 5 | 62 072 | 67 192 | 72 770 | 78 845 | 85 468 | 92 862 | 101 311 | 111 190 | 122 975 | 137 672 | 156 669 | 181 972 | 216 547 | 264 945 | |
| 6 | 62 918 | 68 108 | 73 762 | 79 920 | 86 633 | 94 128 | 102 693 | 112 706 | 124 652 | 139 549 | 158 806 | 184 454 | 219 500 | 268 558 | |
| 7 | 63 765 | 69 024 | 74 754 | 80 996 | 87 799 | 95 394 | 104 075 | 114 223 | 126 329 | 141 426 | 160 942 | 186 935 | 222 453 | 272 171 | |
| 8 | 64 611 | 69 940 | 75 747 | 82 071 | 88 964 | 96 660 | 105 456 | 115 739 | 128 006 | 143 304 | 163 079 | 189 417 | 225 405 | 275 783 | |
| 9 | 65 458 | 70 856 | 76 739 | 83 146 | 90 130 | 97 927 | 106 838 | 117 255 | 129 683 | 145 181 | 165 215 | 191 898 | 228 358 | 279 396 | |
| 10 | 66 304 | 71 773 | 77 731 | 84 221 | 91 295 | 99 193 | 108 219 | 118 771 | 131 360 | 147 058 | 167 351 | 194 379 | 231 311 | 283 009 | |
| 11 | 66 868 | 72 384 | 78 393 | 84 938 | 92 072 | 100 037 | 109 140 | 119 782 | 132 478 | 148 310 | 168 776 | 196 034 | 233 280 | 285 418 | |
| 12 | 67 433 | 72 994 | 79 054 | 85 655 | 92 849 | 100 881 | 110 061 | 120 793 | 133 596 | 149 561 | 170 200 | 197 688 | 235 249 | 287 826 | |
| 13 | 67 997 | 73 605 | 79 716 | 86 371 | 93 626 | 101 726 | 110 982 | 121 804 | 134 714 | 150 813 | 171 624 | 199 342 | 237 217 | 290 235 | |
| 14 | 68 561 | 74 216 | 80 377 | 87 088 | 94 403 | 102 570 | 111 903 | 122 814 | 135 832 | 152 064 | 173 049 | 200 997 | 239 186 | 292 644 | |
| 15 | 69 125 | 74 827 | 81 039 | 87 805 | 95 180 | 103 414 | 112 824 | 123 825 | 136 950 | 153 316 | 174 473 | 202 651 | 241 154 | 295 052 | |

Salaires pour la note «c.»

| Nombre d'années d'expérience | Echelon fonctionnel | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 0 | 52 492 | 56 822 | 61 539 | 66 677 | 72 277 | 78 530 | 85 676 | 94 030 | 103 996 | 116 424 | 132 490 | 153 888 | 183 126 | 224 055 | Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral |
| 1 | 53 542 | 57 958 | 62 770 | 68 010 | 73 723 | 80 100 | 87 389 | 95 910 | 106 076 | 118 753 | 135 140 | 156 966 | 186 789 | 228 536 | |
| 2 | 54 592 | 59 094 | 64 000 | 69 344 | 75 168 | 81 671 | 89 103 | 97 791 | 108 156 | 121 081 | 137 790 | 160 043 | 190 451 | 233 017 | |
| 3 | 55 642 | 60 231 | 65 231 | 70 677 | 76 614 | 83 242 | 90 816 | 99 671 | 110 236 | 123 410 | 140 439 | 163 121 | 194 114 | 237 498 | |
| 4 | 56 691 | 61 367 | 66 462 | 72 011 | 78 059 | 84 812 | 92 530 | 101 552 | 112 316 | 125 738 | 143 089 | 166 199 | 197 776 | 241 979 | |
| 5 | 57 741 | 62 504 | 67 693 | 73 344 | 79 505 | 86 383 | 94 243 | 103 433 | 114 396 | 128 067 | 145 739 | 169 277 | 201 439 | 246 460 | |
| 6 | 58 529 | 63 356 | 68 616 | 74 345 | 80 589 | 87 561 | 95 528 | 104 843 | 115 956 | 129 813 | 147 726 | 171 585 | 204 186 | 249 821 | |
| 7 | 59 316 | 64 208 | 69 539 | 75 345 | 81 673 | 88 739 | 96 813 | 106 254 | 117 516 | 131 559 | 149 714 | 173 893 | 206 933 | 253 182 | |
| 8 | 60 103 | 65 061 | 70 462 | 76 345 | 82 758 | 89 917 | 98 099 | 107 664 | 119 076 | 133 306 | 151 701 | 176 201 | 209 680 | 256 543 | |
| 9 | 60 891 | 65 913 | 71 385 | 77 345 | 83 842 | 91 095 | 99 384 | 109 074 | 120 635 | 135 052 | 153 688 | 178 510 | 212 426 | 259 904 | |
| 10 | 61 678 | 66 765 | 72 308 | 78 345 | 84 926 | 92 273 | 100 669 | 110 485 | 122 195 | 136 798 | 155 676 | 180 818 | 215 173 | 263 264 | |
| 11 | 62 203 | 67 334 | 72 923 | 79 012 | 85 649 | 93 058 | 101 526 | 111 425 | 123 235 | 137 963 | 157 001 | 182 357 | 217 005 | 265 505 | |
| 12 | 62 728 | 67 902 | 73 539 | 79 679 | 86 371 | 93 843 | 102 382 | 112 365 | 124 275 | 139 127 | 158 326 | 183 896 | 218 836 | 267 745 | |
| 13 | 63 253 | 68 470 | 74 154 | 80 345 | 87 094 | 94 628 | 103 239 | 113 306 | 125 315 | 140 291 | 159 650 | 185 435 | 220 667 | 269 986 | |
| 14 | 63 778 | 69 038 | 74 770 | 81 012 | 87 817 | 95 414 | 104 096 | 114 246 | 126 355 | 141 455 | 160 975 | 186 974 | 222 498 | 272 227 | |
| 15 | 64 303 | 69 606 | 75 385 | 81 679 | 88 540 | 96 199 | 104 953 | 115 186 | 127 395 | 142 620 | 162 300 | 188 512 | 224 330 | 274 467 | |

Salaires pour la note «d.»

| Nombre d'années d'expérience | Echelon fonctionnel | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 0 | 48 555 | 52 560 | 56 923 | 61 676 | 66 857 | 72 640 | 79 250 | 86 977 | 96 196 | 107 692 | 122 553 | 142 346 | 169 392 | 207 251 | Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral |
| 1 | 49 526 | 53 611 | 58 062 | 62 910 | 68 194 | 74 093 | 80 835 | 88 717 | 98 120 | 109 846 | 125 004 | 145 193 | 172 780 | 211 396 | |
| 2 | 50 497 | 54 662 | 59 200 | 64 143 | 69 531 | 75 546 | 82 420 | 90 457 | 100 044 | 112 000 | 127 455 | 148 040 | 176 167 | 215 541 | |
| 3 | 51 468 | 55 714 | 60 339 | 65 377 | 70 868 | 76 999 | 84 005 | 92 196 | 101 968 | 114 154 | 129 906 | 150 887 | 179 555 | 219 686 | |
| 4 | 52 440 | 56 765 | 61 477 | 66 610 | 72 205 | 78 451 | 85 590 | 93 936 | 103 892 | 116 308 | 132 358 | 153 734 | 182 943 | 223 831 | |
| 5 | 53 411 | 57 816 | 62 616 | 67 844 | 73 542 | 79 904 | 87 175 | 95 675 | 105 816 | 118 462 | 134 809 | 156 581 | 186 331 | 227 976 | |
| 6 | 54 139 | 58 604 | 63 470 | 68 769 | 74 545 | 80 994 | 88 364 | 96 980 | 107 259 | 120 077 | 136 647 | 158 716 | 188 872 | 231 085 | |
| 7 | 54 867 | 59 393 | 64 323 | 69 694 | 75 548 | 82 083 | 89 552 | 98 285 | 108 702 | 121 692 | 138 485 | 160 851 | 191 413 | 234 193 | |
| 8 | 55 596 | 60 181 | 65 177 | 70 619 | 76 551 | 83 173 | 90 741 | 99 589 | 110 145 | 123 308 | 140 324 | 162 986 | 193 954 | 237 302 | |
| 9 | 56 324 | 60 970 | 66 031 | 71 544 | 77 554 | 84 263 | 91 930 | 100 894 | 111 588 | 124 923 | 142 162 | 165 122 | 196 494 | 240 411 | |
| 10 | 57 052 | 61 758 | 66 885 | 72 469 | 78 556 | 85 352 | 93 119 | 102 198 | 113 031 | 126 538 | 144 000 | 167 257 | 199 035 | 243 520 | |
| 11 | 57 538 | 62 284 | 67 454 | 73 086 | 79 225 | 86 079 | 93 911 | 103 068 | 113 993 | 127 615 | 145 226 | 168 680 | 200 729 | 245 592 | |
| 12 | 58 023 | 62 809 | 68 023 | 73 703 | 79 894 | 86 805 | 94 704 | 103 938 | 114 955 | 128 692 | 146 451 | 170 104 | 202 423 | 247 665 | |
| 13 | 58 509 | 63 335 | 68 593 | 74 320 | 80 562 | 87 531 | 95 496 | 104 808 | 115 917 | 129 769 | 147 677 | 171 527 | 204 117 | 249 737 | |
| 14 | 58 994 | 63 860 | 69 162 | 74 936 | 81 231 | 88 258 | 96 289 | 105 678 | 116 879 | 130 846 | 148 902 | 172 951 | 205 811 | 251 810 | |
| 15 | 59 480 | 64 386 | 69 731 | 75 553 | 81 899 | 88 984 | 97 081 | 106 547 | 117 841 | 131 923 | 150 128 | 174 374 | 207 505 | 253 882 | |

Salaires pour la note «e.»

| Nombre d'années d'expérience | Echelon fonctionnel | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 0 | * | 48 298 | 52 308 | 56 675 | 61 436 | 66 750 | 72 824 | 79 925 | 88 397 | 98 961 | 112 617 | 130 805 | 155 657 | 190 447 | Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral |
| 1 | * | 49 264 | 53 354 | 57 809 | 62 664 | 68 085 | 74 281 | 81 524 | 90 165 | 100 940 | 114 869 | 133 421 | 158 770 | 194 256 | |
| 2 | 46 403 | 50 230 | 54 400 | 58 942 | 63 893 | 69 420 | 75 737 | 83 122 | 91 933 | 102 919 | 117 121 | 136 037 | 161 884 | 198 064 | |
| 3 | 47 295 | 51 196 | 55 446 | 60 076 | 65 122 | 70 755 | 77 194 | 84 721 | 93 700 | 104 898 | 119 374 | 138 653 | 164 997 | 201 873 | |
| 4 | 48 188 | 52 162 | 56 493 | 61 209 | 66 351 | 72 090 | 78 650 | 86 319 | 95 468 | 106 877 | 121 626 | 141 269 | 168 110 | 205 682 | |
| 5 | 49 080 | 53 128 | 57 539 | 62 343 | 67 579 | 73 425 | 80 107 | 87 918 | 97 236 | 108 857 | 123 878 | 143 885 | 171 223 | 209 491 | |
| 6 | 49 749 | 53 853 | 58 323 | 63 193 | 68 501 | 74 427 | 81 199 | 89 117 | 98 562 | 110 341 | 125 567 | 145 847 | 173 558 | 212 348 | |
| 7 | 50 419 | 54 577 | 59 108 | 64 043 | 69 422 | 75 428 | 82 291 | 90 315 | 99 888 | 111 825 | 127 257 | 147 809 | 175 893 | 215 205 | |
| 8 | 51 088 | 55 302 | 59 893 | 64 893 | 70 344 | 76 429 | 83 384 | 91 514 | 101 214 | 113 310 | 128 946 | 149 771 | 178 228 | 218 061 | |
| 9 | 51 757 | 56 026 | 60 677 | 65 743 | 71 265 | 77 430 | 84 476 | 92 713 | 102 540 | 114 794 | 130 635 | 151 733 | 180 562 | 220 918 | |
| 10 | 52 426 | 56 751 | 61 462 | 66 593 | 72 187 | 78 432 | 85 569 | 93 912 | 103 866 | 116 279 | 132 324 | 153 695 | 182 897 | 223 775 | |
| 11 | 52 873 | 57 234 | 61 985 | 67 160 | 72 801 | 79 099 | 86 297 | 94 711 | 104 750 | 117 268 | 133 451 | 155 003 | 184 454 | 225 679 | |
| 12 | 53 319 | 57 717 | 62 508 | 67 727 | 73 416 | 79 767 | 87 025 | 95 511 | 105 634 | 118 258 | 134 577 | 156 311 | 186 010 | 227 584 | |
| 13 | 53 765 | 58 199 | 63 031 | 68 294 | 74 030 | 80 434 | 87 753 | 96 310 | 106 518 | 119 247 | 135 703 | 157 620 | 187 567 | 229 488 | |
| 14 | 54 211 | 58 682 | 63 554 | 68 860 | 74 644 | 81 102 | 88 482 | 97 109 | 107 402 | 120 237 | 136 829 | 158 928 | 189 124 | 231 393 | |
| 15 | 54 657 | 59 165 | 64 077 | 69 427 | 75 259 | 81 769 | 89 210 | 97 908 | 108 286 | 121 227 | 137 955 | 160 236 | 190 680 | 233 297 | |

* Salaires inexistant dans le domaine des EPF.

Annexe 3⁹⁶
(art. 65a, al. 2)

Calcul de l'expérience utile

Tableau 1

Age minimum théorique pour assumer une fonction

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

⁹⁶ Introduite par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le Conseil fédéral le 23 sept. 2005 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2006 (RO 2005 4795).

Tableau 2

Transformation en expérience utile

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

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

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

Annexe 5⁹⁸
(art. 42a)

Participation de l'employeur au financement de la rente transitoire

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

⁹⁸ Introduite par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 2 oct. 2007, approuvée par le CF le 14 mai 2008 et en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2008 (RO 2008 2293).