

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 2009)

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 partielle.

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. 4310 francs pour le premier enfant donnant droit aux allocations;
- b. 2782 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. 3145 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.

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)⁴⁷. 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. 41b⁴⁸ 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. 42⁴⁹ Prévoyance professionnelle

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

¹ Conformément aux dispositions de la LPers et de la loi du 20 décembre 2006 relative à PUBLICA⁵⁰ 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 RS 836.2

⁴⁸ 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).

⁴⁹ 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).

⁵⁰ 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 ⁵¹ sont applicables.

Art. 42a⁵² 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 ⁵³, 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.

⁵¹ Ce règlement n'est pas publié au RO (voir FF **2008** 5458).

⁵² 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).

⁵³ 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.⁵⁴

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. 47a⁵⁵ 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.

⁵⁴ 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).

⁵⁵ 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.⁵⁶ 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.⁵⁷

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 CFP⁵⁸;
- 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.

⁵⁶ 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).

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 [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. ⁵⁹

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 |

⁵⁹ 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. ⁶⁰	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. ⁶¹	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. ⁶²	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. ⁶³	en cas de décès d'un parent proche ou dans son propre ménage	5 jours
k. ⁶⁴	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. ⁶⁵	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

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).

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).

n. ⁶⁶ 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 ...⁶⁷

Art. 52a⁶⁸ 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.

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).

⁶⁷ 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).

⁶⁸ 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. 56⁶⁹ 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.

⁶⁹ 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. 56a⁷⁰ 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 professionnelles⁷¹

Art. 58⁷² 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'administration⁷³ s'appliquent par analogie.

Art. 58a⁷⁴ 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.

⁷⁰ 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).

⁷¹ 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).

⁷² 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).

⁷³ RS **172.010.1**

⁷⁴ 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.⁷⁵ 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. 58b⁷⁶ 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)⁷⁷ et l'ordonnance du 14 juin 1993 relative à la loi fédérale sur la protection des données (OLPD)⁷⁸.

⁷⁵ 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).

⁷⁶ 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).

⁷⁷ RS **235.1**

⁷⁸ 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 transparence⁷⁹ 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.

⁷⁹ 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 LPD⁸⁰ 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. ... ⁸¹
- 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.

⁸⁰ RS 235.1

⁸¹ 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. 62⁸² 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. ⁸³

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 obligations⁸⁴.

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 annexes⁸⁵,
2. l'ordonnance du 23 janvier 1991 sur les assistants des EPF⁸⁶,
3. le règlement du 14 novembre 1969 concernant l'engagement d'assistants aux écoles polytechniques fédérales⁸⁷,
4. l'ordonnance du 31 mars 1993 sur la nomination des agents du domaine des EPF⁸⁸.
- 5.⁸⁹ l'ordonnance du 19 septembre 2002 relative à l'assurance des employés du domaine des EPF dans la Caisse fédérale de pensions PUBLICA⁹⁰.

⁸² 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).

⁸³ 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).

⁸⁴ RS **220**

⁸⁵ [RO **1987** 812]

⁸⁶ [RO **1991** 806]

⁸⁷ Non publié au RO.

⁸⁸ [RO **1994** 2262]

⁸⁹ 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).

⁹⁰ [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:

1. *Ordonnance du 14 mai 1998 sur l'organisation de l'EPFZ*⁹¹

Art. 4, al. 2, let. f

...

2. *Ordonnance du 23 septembre 1993 sur l'organisation de l'EPFL*⁹²

Art. 4, al. 2, let. e

...

3. *Ordonnance du 11 novembre 1999 sur l'organisation de IFAEPE*⁹³

Art. 4, let. a

...

4. *Ordonnance du 19 mars 1998 sur l'organisation du FNP*⁹⁴

Art. 3, al. 3

...

5. *Ordonnance du 23 septembre 1993 sur l'organisation du LFEM*⁹⁵

Art. 3, al. 3

...

6. *Ordonnance du 17 septembre 1998 sur l'organisation de l'IPS*⁹⁶

Art. 3, al. 3

...

Art. 4, al. 2

Abrogé

⁹¹ [RO 1999 1178 2694 2473, 2001 2447, 2002 4001, 2003 275. RO 2004 825]

⁹² [RO 1993 2957, 2000 1159, 2001 1789 art. 65 ch. 2. RO 2002 60 art. 18]

⁹³ [RO 2001 2553. RO 2004 4245]

⁹⁴ [RO 1998 1786, 2001 1789 art. 65 ch. 4. RO 2006 2399]

⁹⁵ [RO 1993 2908, 2001 1789 art. 65 ch. 5. RO 2002 1355 art. 6]

⁹⁶ [RO 1999 863, 2001 1789 art. 65 ch. 6, 2002 2545. RO 2004 1797]

Section 3^{a97}**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.

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 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2006 (RO 2005 4795).

Grille des fonctions EPF

Code	Types de Fonction Fonctions scientifiques	Echelon fonctionnel														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
101	1011-006 Assistant scientifique Profil d'exigence I															
102	1021-07 1022-08 1023-09 1024-10 Collaborateur scientifique (y. c. profil expérimenté) ou Collaborateur scientifique I Profil d'exigence I Profil d'exigence II Profil d'exigence III Profil d'exigence IV															
103	1031-11 1032-11 1033-12 1034-13 Collaborateur scientifique (fonction dirigeante) ou Collaborateur scientifique II Profil d'exigence I Profil d'exigence II Profil d'exigence III Profil d'exigence IV															
111	1111-09 1112-10 1113-11 Responsable d'une groupe scientifique Profil d'exigence I Profil d'exigence II Profil d'exigence III															
112	1121-11 1122-12 1123-13 Responsable d'un domaine scientifique Profil d'exigence I Profil d'exigence II Profil d'exigence III															
201/301	201/3011-01 201/3012-01 201/3013-03 Fonctions de soutien Collaborateurs soutien I Profil d'exigence I Profil d'exigence II Profil d'exigence III															
303/303/403	303/3031-02 303/3032-04 303/3033-05 Collaborateurs soutien II Profil d'exigence I Profil d'exigence II Profil d'exigence III															
203/303/403	2031/3031/4031-05 2032/3032/4032-06 2033/3033/4033-07 Spécialiste soutien I Profil d'exigence I Profil d'exigence II Profil d'exigence III															
204/304/404	2041/3041/4041-07 2042/3042/4042-08 2043/3043/4043-09 2044/3044/4044-10 Spécialiste soutien II Profil d'exigence I Profil d'exigence II Profil d'exigence III Profil d'exigence IV															

98 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).

Types de Fonction

Echelon fonctionnel

Code	Types de Fonction	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
501	Responsable de groupe															
501-04	Profil d'exigence I															
501-05	Profil d'exigence II															
501-06	Profil d'exigence III															
501-07	Profil d'exigence IV															
502	Chef d'unité															
502-06	Profil d'exigence I															
502-07	Profil d'exigence II															
502-08	Profil d'exigence III															
502-09	Profil d'exigence IV															
503	Chef de service															
503-09	Profil d'exigence I															
503-10	Profil d'exigence II															
503-11	Profil d'exigence III															
503-12	Profil d'exigence IV															
601	Management et élan-major															
601-11	Profil d'exigence I															
601-12	Profil d'exigence II															
601-13	Profil d'exigence III															
601-14	Profil d'exigence IV															
602	Fonction de conduite (avec encadrement et conseils strat.)															
602-11	Profil d'exigence I															
602-12	Profil d'exigence II															
602-13	Profil d'exigence III															
602-14	Profil d'exigence IV															
603	Fonction de conduite (plusieurs domaines)															
603-13	Profil d'exigence I															
603-14	Profil d'exigence II															
603-15	Profil d'exigence III															

Annexe 2⁹⁹
(art. 26, al. 1, 28, al. 1, et 30, al. 3)

Echelle salariale du domaine des EPF 2009

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	59 351	64 247	69 580	75 390	81 722	88 792	96 871	106 317	117 585	131 638	149 803	173 997	207 056	253 333	
1	60 538	65 531	70 972	76 897	83 356	90 567	98 808	108 443	119 937	134 270	152 799	177 477	211 197	258 399	
2	61 725	66 816	72 363	78 405	84 991	92 343	100 746	110 569	122 289	136 903	155 795	180 956	215 338	263 466	
3	62 912	68 101	73 755	79 913	86 625	94 119	102 683	112 696	124 641	139 536	158 791	184 436	219 479	268 532	
4	64 099	69 386	75 147	81 421	88 260	95 895	104 621	114 822	126 992	142 169	161 787	187 916	223 620	273 599	
5	65 286	70 671	76 538	82 929	89 894	97 671	106 558	116 948	129 344	144 801	164 783	191 396	227 761	278 666	
6	66 177	71 635	77 582	84 059	91 120	99 003	108 011	118 543	131 108	146 776	167 030	194 006	230 867	282 466	
7	67 067	72 599	78 626	85 190	92 346	100 334	109 464	120 138	132 872	148 750	169 277	196 616	233 973	286 266	
8	67 957	73 562	79 669	86 321	93 572	101 666	110 917	121 733	134 635	150 725	171 524	199 226	237 079	290 066	
9	68 847	74 526	80 713	87 452	94 797	102 998	112 370	123 327	136 399	152 700	173 771	201 836	240 185	293 866	
10	69 738	75 490	81 757	88 583	96 023	104 330	113 824	124 922	138 163	154 674	176 018	204 446	243 290	297 666	
11	70 331	76 132	82 453	89 337	96 840	105 218	114 792	125 985	139 339	155 990	177 516	206 186	245 361	300 199	
12	70 925	76 775	83 148	90 091	97 658	106 106	115 761	127 048	140 515	157 307	179 014	207 926	247 432	302 732	
13	71 518	77 417	83 844	90 844	98 475	106 994	116 730	128 112	141 691	158 623	180 512	209 666	249 502	305 266	
14	72 112	78 060	84 540	91 598	99 292	107 882	117 698	129 175	142 866	159 940	182 010	211 406	251 573	307 799	
15	72 705	78 702	85 236	92 352	100 109	108 770	118 667	130 238	144 042	161 256	183 508	213 146	253 643	310 332	

Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral

⁹⁹ Nouvelle teneur selon le ch. II al. 1 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).

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	55 481	60 057	65 042	70 473	76 392	83 001	90 553	99 383	109 917	123 052	140 033	162 649	193 552	236 811	
1	56 590	61 258	66 343	71 882	77 920	84 661	92 364	101 371	112 115	125 514	142 834	165 902	197 423	241 547	
2	57 700	62 459	67 644	73 292	79 448	86 321	94 176	103 358	114 314	127 975	145 634	169 155	201 294	246 283	
3	58 809	63 660	68 945	74 701	80 976	87 981	95 987	105 346	116 512	130 436	148 435	172 408	205 165	251 019	
4	59 919	64 861	70 246	76 111	82 504	89 641	97 798	107 334	118 710	132 897	151 236	175 661	209 036	255 756	
5	61 029	66 062	71 547	77 520	84 031	91 301	99 609	109 321	120 909	135 358	154 036	178 914	212 907	260 492	
6	61 861	66 963	72 522	78 577	85 177	92 546	100 967	110 812	122 557	137 203	156 137	181 354	215 811	264 044	
7	62 693	67 864	73 498	79 634	86 323	93 791	102 325	112 303	124 206	139 049	158 237	183 793	218 714	267 596	
8	63 525	68 765	74 474	80 691	87 469	95 036	103 684	113 794	125 855	140 895	160 338	186 233	221 617	271 148	
9	64 357	69 666	75 449	81 748	88 615	96 281	105 042	115 284	127 504	142 741	162 438	188 673	224 520	274 701	
10	65 190	70 566	76 425	82 806	89 761	97 526	106 400	116 775	129 152	144 587	164 539	191 113	227 424	278 253	
11	65 744	71 167	77 075	83 510	90 525	98 356	107 306	117 769	130 251	145 817	165 939	192 739	229 359	280 621	
12	66 299	71 768	77 726	84 215	91 289	99 186	108 211	118 763	131 351	147 048	167 339	194 366	231 295	282 989	
13	66 854	72 368	78 376	84 920	92 053	100 016	109 117	119 757	132 450	148 278	168 740	195 992	233 230	285 357	
14	67 409	72 969	79 026	85 625	92 817	100 846	110 022	120 750	133 549	149 509	170 140	197 619	235 166	287 725	
15	67 964	73 569	79 677	86 329	93 580	101 676	110 928	121 744	134 648	150 739	171 540	199 245	237 101	290 093	

Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral

Salaires pour la note «C»

Nombre d'années d'expérience	Echelon fonctionnel														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	51 610	55 867	60 505	65 556	71 063	77 210	84 236	92 449	102 248	114 467	130 263	151 301	180 048	220 289	
1	52 642	56 984	61 715	66 867	72 484	78 754	85 920	94 298	104 293	116 757	132 869	154 327	183 649	224 695	
2	53 674	58 101	62 925	68 178	73 905	80 298	87 605	96 147	106 338	119 046	135 474	157 353	187 250	229 101	
3	54 706	59 219	64 135	69 490	75 326	81 843	89 290	97 996	108 383	121 335	138 079	160 379	190 851	233 506	
4	55 739	60 336	65 345	70 801	76 748	83 387	90 975	99 845	110 428	123 625	140 684	163 405	194 452	237 912	
5	56 771	61 453	66 555	72 112	78 169	84 931	92 659	101 694	112 473	125 914	143 290	166 432	198 053	242 318	
6	57 545	62 291	67 463	73 095	79 235	86 089	93 923	103 081	114 007	127 631	145 244	168 701	200 754	245 022	
7	58 319	63 129	68 370	74 078	80 301	87 247	95 186	104 468	115 541	129 348	147 198	170 971	203 455	248 927	
8	59 093	63 967	69 278	75 062	81 367	88 405	96 450	105 854	117 074	131 065	149 151	173 240	206 155	252 231	
9	59 867	64 805	70 185	76 045	82 433	89 564	97 713	107 241	118 608	132 782	151 105	175 510	208 856	255 535	
10	60 642	65 643	71 093	77 028	83 498	90 722	98 977	108 628	120 142	134 499	153 059	177 779	211 557	258 840	
11	61 158	66 202	71 698	77 684	84 209	91 494	99 819	109 552	121 164	135 644	154 362	179 292	213 357	261 043	
12	61 674	66 761	72 303	78 340	84 920	92 266	100 662	110 477	122 187	136 789	155 665	180 805	215 158	263 246	
13	62 190	67 319	72 908	78 995	85 630	93 038	101 504	111 401	123 209	137 933	156 967	182 318	216 958	265 448	
14	62 706	67 878	73 513	79 651	86 341	93 810	102 346	112 326	124 232	139 078	158 270	183 831	218 759	267 651	
15	63 222	68 437	74 118	80 306	87 052	94 582	103 189	113 250	125 254	140 223	159 573	185 344	220 559	269 854	

Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral

Salaires pour la note «D»

Nombre d'années d'expérience	Echelon fonctionnel														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	47 739	51 677	55 967	60 639	65 733	71 419	77 918	85 516	94 580	105 882	120 494	139 954	166 545	203 767	
1	48 694	52 710	57 086	61 852	67 048	72 848	79 476	87 226	96 471	108 000	122 903	142 753	169 876	207 843	
2	49 649	53 744	58 205	63 065	68 362	74 276	81 035	88 936	98 363	110 118	125 313	145 552	173 207	211 918	
3	50 603	54 777	59 325	64 278	69 677	75 704	82 593	90 647	100 254	112 235	127 723	148 351	176 538	215 994	
4	51 558	55 811	60 444	65 491	70 991	77 133	84 151	92 357	102 146	114 353	130 133	151 150	179 868	220 069	
5	52 513	56 844	61 563	66 703	72 306	78 561	85 710	94 067	104 038	116 471	132 543	153 949	183 199	224 144	
6	53 229	57 619	62 403	67 613	73 292	79 632	86 879	95 350	105 456	118 059	134 350	156 048	185 697	227 201	
7	53 945	58 395	63 242	68 523	74 278	80 704	88 047	96 633	106 875	119 647	136 158	158 148	188 196	230 257	
8	54 661	59 170	64 082	69 432	75 264	81 775	89 216	97 915	108 294	121 235	137 965	160 247	190 694	233 314	
9	55 377	59 945	64 921	70 342	76 250	82 846	90 385	99 198	109 712	122 824	139 773	162 346	193 192	236 370	
10	56 093	60 720	65 761	71 251	77 236	83 918	91 554	100 481	111 131	124 412	141 580	164 446	195 690	239 427	
11	56 571	61 237	66 321	71 858	77 893	84 632	92 333	101 336	112 077	125 471	142 785	165 845	197 356	241 464	
12	57 048	61 754	66 880	72 464	78 551	85 346	93 112	102 191	113 023	126 529	143 990	167 245	199 021	243 302	
13	57 526	62 270	67 440	73 071	79 208	86 060	93 891	103 046	113 968	127 588	145 195	168 644	200 686	245 540	
14	58 003	62 787	68 000	73 677	79 865	86 774	94 670	103 901	114 914	128 647	146 400	170 044	202 352	247 577	
15	58 480	63 304	68 559	74 283	80 523	87 489	95 450	104 757	115 860	129 706	147 605	171 443	204 017	249 615	

Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral

Salaires pour la note «E»

Nombre d'années d'expérience	Echelon fonctionnel														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	*	47 487	51 429	55 723	60 403	65 629	71 600	78 582	86 911	97 297	110 724	128 606	153 041	187 246	
1	*	48 436	52 457	56 837	61 611	66 941	73 032	80 154	88 649	99 243	112 938	131 178	156 102	190 991	
2	*	49 386	53 486	57 952	62 819	68 254	74 464	81 725	90 387	101 189	115 153	133 750	159 163	194 736	
3		46 500	50 336	54 515	59 066	64 027	69 566	75 896	83 297	92 126	103 135	117 367	136 323	162 224	198 481
4		47 378	51 286	55 543	60 181	65 235	70 879	77 328	84 868	93 864	105 081	119 582	138 895	165 284	202 225
5		48 255	52 235	56 572	61 295	66 443	72 191	78 760	86 440	95 602	107 027	121 796	141 467	168 345	205 970
6		48 913	52 948	57 343	62 131	67 350	73 176	79 834	87 619	96 906	108 486	123 457	143 396	170 641	208 779
7		49 571	53 660	58 115	62 967	68 256	74 160	80 908	88 798	98 209	109 946	125 118	145 325	172 937	211 588
8		50 229	54 372	58 886	63 803	69 162	75 145	81 982	89 976	99 513	111 405	126 779	147 254	175 232	214 396
9		50 887	55 084	59 657	64 638	70 068	76 129	83 056	91 155	100 817	112 865	128 440	149 183	177 528	217 205
10		51 545	55 797	60 429	65 474	70 974	77 114	84 130	92 334	102 120	114 324	130 100	151 112	179 823	220 014
11		51 984	56 272	60 943	66 031	71 578	77 770	84 846	93 120	102 990	115 297	131 208	152 398	181 354	221 886
12		52 423	56 746	61 457	66 589	72 182	78 426	85 562	93 905	103 859	116 270	132 315	153 684	182 884	223 759
13		52 861	57 221	61 972	67 146	72 786	79 082	86 278	94 691	104 728	117 243	133 422	154 970	184 415	225 631
14		53 300	57 696	62 486	67 703	73 390	79 739	86 994	95 477	105 597	118 216	134 529	156 256	185 945	227 504
15		53 739	58 171	63 000	68 260	73 994	80 395	87 710	96 263	106 466	119 189	135 637	157 543	187 475	229 376

* Salaires inexistant dans le domaine des EPF.

Annexe 3100
(art. 65a, al. 2)

Calcul de l'expérience utile

Tableau 1

Age minimum théorique pour assumer une fonction

Número principal Frame	No de profil	Désignation du profil	Echelon fonctionnel	Age minimum
101	1011-06	Assistant scientifique	6	24,5
102	1021-07	Coll. scientifique (y.c. profil expérimenté) ou coll. scientifique I profil I	7	29,0
	1022-08	Coll. scientifique (y.c. profil expérimenté) ou coll. scientifique I profil II	8	30,0
	1023-09	Coll. scientifique (y.c. profil expérimenté) ou coll. scientifique I profil III	9	30,0
	1024-10	Coll. scientifique (y.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	1121-10	Responsable d'un domaine scientifique profil I	11	32,0
	1122-12	Responsable d'un domaine scientifique profil II	12	32,0
	1123-13	Responsable d'un domaine scientifique profil III	13	34,0
201	2011-01	Coll. soutien I profil I	1	16,5
	2012-02	Coll. soutien I profil II	2	17,0
	2013-03	Coll. soutien I profil III	3	19,0
202	2021-03	Coll. soutien II profil I	3	19,0
	2022-04	Coll. soutien II profil II	4	21,5
	2023-05	Coll. soutien II profil III	5	21,5
203	2031-05	Spécialiste soutien I profil I	5	21,0
	2032-06	Spécialiste soutien I profil II	6	23,0
	2033-07	Spécialiste soutien I profil III	7	24,5
204	2041-07	Spécialiste soutien II profil I	7	24,0
	2042-08	Spécialiste soutien II profil II	8	25,0
	2043-09	Spécialiste soutien II profil III	9	27,0
	2044-10	Spécialiste soutien II profil IV	10	29,0
301	3011-01	Coll. technique I profil I	1	16,5
	3012-02	Coll. technique I profil II	2	18,0
	3013-03	Coll. technique I profil III	3	19,0
302	3021-03	Coll. technique II profil I	3	20,0
	3022-04	Coll. technique II profil II	4	22,0
	3023-05	Coll. technique II 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	26,0
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	22,0
	5012-05	Responsable d'un groupe profil II	5	23,0
	5013-06	Responsable d'un groupe profil III	6	23,0
502	5021-06	Chef d'unité profil I	6	24,0
	5022-07	Chef d'unité profil II	7	25,0
	5023-08	Chef d'unité profil III	8	26,0
	5024-09	Chef d'unité profil IV	9	26,0
503	5031-09	Chef de service profil I	9	25,0
	5032-10	Chef de service profil II	10	28,5
	5033-11	Chef de service profil III	11	30,0
	5034-12	Chef de service profil IV	12	30,0
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

¹⁰⁰ Introduite par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le Conseil fédéral le 23 sept. 2005 et en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2006 (RO 2005 4795).

Tableau 2

Transformation en expérience utile

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

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

*Annexe 4*¹⁰¹

¹⁰¹ 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 5¹⁰²
(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 %

¹⁰² 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).

