

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 2018)

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;

^{a^{bis}.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.

RO 2001 1789

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

⁵ RS 414.110

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

⁷ RS 172.220.113.40

- 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.⁹ les membres des directions des EPF ou des établissements de recherche, à l'exception des présidents des EPF et des directeurs des établissements de recherche (autres membres des directions des EPF ou des établissements de recherche);
- b. les collaborateurs du Conseil des EPF;
- c.¹⁰ 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.¹¹

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.¹²

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

⁵ ...¹³

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.

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 Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2013 (RO 2013 1777).

¹⁰ Introduite par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le CF le 23 juin 2004, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 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 CF le 23 juin 2004, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2004 (RO 2004 3301).

¹² Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le CF le 23 juin 2004, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2004 (RO 2004 3301).

¹³ Abrogé par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le CF le 23 juin 2004, avec effet au 1^{er} juil. 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 CF 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 d'évaluation et de développement¹⁴

(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.¹⁵ 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 Si les rapports de travail de durée limitée se prolongent au-delà de cinq ans conformément à l'art. 17b de la loi du 4 octobre 1991 sur les EPF¹⁶, un plan de carrière écrit doit être établi au plus tard après quatre ans. Ce dernier sera revu après trois ans au plus tard.¹⁷

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.

¹⁴ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2013 (RO 2013 1777).

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

¹⁶ RS 414.110

¹⁷ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2013 (RO 2013 1777).

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.

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 Egalité 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.¹⁸ 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'économie, de la formation et de la recherche¹⁹.

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.

¹⁸ Introduite par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le CF le 23 sept. 2005, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2006 (RO **2005** 4795).

¹⁹ La désignation de l'unité administrative a été adaptée au 1^{er} janv. 2013 en application de l'art. 16 al. 3 de l'O du 17 nov. 2004 sur les publications officielles (RS **170.512.1**).

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 public. Les deux EPF et les instituts de recherche règlent, dans leur domaine, les modalités et la répartition des compétences.

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. 20a OPers-EPF.²⁰

Art. 18 Période d'essai

(art. 8, al. 2, LPers)

¹ La période d'essai est en règle générale de trois mois. Elle peut être fixée à six mois au plus pour le personnel scientifique et pour le personnel exerçant des fonctions spéciales dans le domaine du support.²¹

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 ...²²

³ Les contrats de durée déterminée ne peuvent pas être conclus dans le but de contourner les dispositions relatives à la protection contre le licenciement selon l'art. 10 LPers.²³

Art. 20²⁴

Art. 20a²⁵ Délai de résiliation

¹ Pendant la période d'essai, le contrat peut être résilié:

- a. dans un délai de sept jours pendant les deux premiers mois d'essai;
- b. dans un délai d'un mois, pour la fin du mois qui suit celui au cours duquel le congé a été notifié, à partir du troisième mois d'essai.

² Après la période d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin du mois; le délai de congé est de:

- a. un mois durant la première année de service;
- b. trois mois à partir de la deuxième année de service.

²⁰ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2013 (RO 2013 1777).

²¹ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2013 (RO 2013 1777).

²² Abrogé par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, avec effet au 1^{er} juil. 2013 (RO 2013 1777).

²³ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2013 (RO 2013 1777).

²⁴ Abrogé par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, avec effet au 1^{er} juil. 2013 (RO 2013 1777).

²⁵ Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2013 (RO 2013 1777).

³ Dans des cas particuliers, un délai de résiliation plus long peut être convenu. Ce dernier peut être de six mois au plus.

⁴ Dans des cas particuliers, l'employeur peut accorder à l'employé un délai de résiliation plus court si aucun intérêt majeur ne s'y oppose.

Section 2 Restructurations

Art. 21 Mesures en cas de restructuration

(art. 10, 19, 31 et 33, LPers)²⁶

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.

² Ont priorité sur le licenciement:

a.²⁷ ...

b. l'affectation du collaborateur à un autre travail du domaine des EPF pouvant être raisonnablement exigé de lui;

c.²⁸ le soutien à la réorientation professionnelle ou à la recherche d'un travail à l'extérieur du domaine des EPF, pouvant être raisonnablement exigé du collaborateur;

d.²⁹ le soutien au 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.³⁰

²⁶ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2013 (RO 2013 1777).

²⁷ Abrogée par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, avec effet au 1^{er} juil. 2013 (RO 2013 1777).

²⁸ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2013 (RO 2013 1777).

²⁹ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2013 (RO 2013 1777).

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)³¹. Cette rente de vieillesse est calculée selon l'art. 57 RP-EPF 1 au même titre qu'une rente d'invalidité.³²

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

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

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

Chapitre 4 Prestations

Section 1 Salaire et allocations

Art. 24³³

Art. 25³⁴ 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.

³⁰ 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, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO **2009** 809).

³¹ Ce règlement n'est pas publié au RO (voir FF **2008** 5458).

³² 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, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2008 (RO **2008** 2293).

³³ Abrogé par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le CF le 23 sept. 2005, avec effet au 1^{er} janv. 2006 (RO **2005** 4795).

³⁴ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le CF le 23 sept. 2005, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2006 (RO **2005** 4795).

Art. 26³⁵ **Salaire initial**

(art. 15 LPers)

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

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

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

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

Art. 27³⁶ **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 notamment 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.³⁷

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.³⁸

³⁵ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le CF le 23 sept. 2005, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2006 (RO **2005** 4795).

³⁶ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le CF le 23 sept. 2005, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2006 (RO **2005** 4795).

³⁷ 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, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO **2009** 809).

³⁸ 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, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO **2009** 809).

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

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

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

Art. 28³⁹ 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. 29⁴⁰ 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.

³ Une indemnité de fonction peut être versée pour la charge exercée en qualité d'autre membre de la direction d'une EPF ou d'un établissement de recherche.⁴¹

Art. 30⁴² Primes spéciales

(art. 15 LPers)

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

³⁹ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le CF le 23 sept. 2005, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2006 (RO 2005 4795).

⁴⁰ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le CF le 23 sept. 2005, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2006 (RO 2005 4795).

⁴¹ Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2013 (RO 2013 1777).

⁴² Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le CF le 23 sept. 2005, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2006 (RO 2005 4795).

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. 31⁴³ Allocations temporaires liées au marché de l'emploi

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

Art. 32⁴⁴

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. 34⁴⁵ 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.⁴⁶

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

⁴³ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le CF le 23 sept. 2005, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2006 (RO 2005 4795).

⁴⁴ Abrogé par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le CF le 23 sept. 2005, avec effet au 1^{er} janv. 2006 (RO 2005 4795).

⁴⁵ 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, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO 2009 809).

⁴⁶ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le CF le 23 sept. 2005, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2006 (RO 2005 4795).

Section 2 Prestations sociales

Art. 36 Droit au maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident⁴⁷
 (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.⁴⁸

^{1bis} Une autre maladie ou un nouvel accident ouvre un nouveau droit.⁴⁹

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. 36a⁵⁰ 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.

⁴⁷ 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, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO **2009** 809).

⁴⁸ 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, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO **2009** 809).

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, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO **2009** 809).

⁵⁰ Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO **2009** 809).

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.

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:⁵¹
 - 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-accidents⁵² en cas d'incapacité de gain partielle.
- 2 ...⁵³

3 Les prestations d'assurance sont imputées.

⁵¹ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le CF le 23 juin 2004, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2004 (RO 2004 3301).

⁵² RS 832.20

⁵³ Abrogé par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le CF le 23 juin 2004, avec effet au 1^{er} juil. 2004 (RO 2004 3301).

Art. 39^a⁵⁴ Invalidité professionnelle(art. 32*f*, al. 2, LPers)

Un collaborateur a droit à une prestation d'invalidité professionnelle conformément au RP-EPF 1⁵⁵:

- 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;
- 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. 47*a* n'ont pas eu d'effet, sans qu'il y ait faute du collaborateur.

Art. 40⁵⁶ 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. 41*b*.

Art. 41⁵⁷ 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 sociales⁵⁸), 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.

⁵⁴ Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 2 oct. 2007, approuvée par le CF le 14 mai 2008, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2008 (RO **2008** 2293).

⁵⁵ Ce règlement n'est pas publié au RO (voir FF **2008** 5458).

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, 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, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO **2009** 809).

⁵⁸ RS **830.1**

Art. 41a⁵⁹ 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. 4462 francs pour le premier enfant donnant droit aux allocations;
- b. 2881 francs pour tout enfant supplémentaire donnant droit aux allocations;
- c. 3256 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.⁶⁰

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)⁶¹. 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. 41b⁶² 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.

⁵⁹ Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO 2009 809).

⁶⁰ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 14 déc. 2017, approuvée par le CF le 21 mars 2018, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2018 (RO 2018 1265).

⁶¹ RS 836.2

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

Art. 42⁶³ Prévoyance professionnelle

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

¹ Conformément aux dispositions de la LPers et de la loi du 20 décembre 2006 relative à PUBLICA⁶⁴ 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.

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 1⁶⁵ sont applicables.

Art. 42a⁶⁶ 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 1⁶⁷, 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 précédent 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.

⁶³ 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, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2008 (RO 2008 2293).

⁶⁴ RS 172.222.1

⁶⁵ Ce R n'est pas publié au RO (voir FF 2008 5458).

⁶⁶ Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 2 oct. 2007, approuvée par le CF le 14 mai 2008, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2008 (RO 2008 2293).

⁶⁷ Ce R n'est pas publié au RO (voir FF 2008 5458).

Art. 44 **Frais**

(art. 18, al. 2, LPers)

- 1 Les collaborateurs ont droit au remboursement des frais engendrés par l'exercice de leur profession.
- 2 Le Conseil des EPF élabore les directives en matière de remboursement des frais de repas, d'hébergement, de transport, de réception et autres.
- 3 S'agissant du remboursement des frais, les critères applicables sont l'adéquation, la volonté d'économie, le temps investi et le respect de l'environnement.

Art. 45 **Prime de fidélité**

(art. 32, let. b, LPers)

- 1 Au terme de la 10^e et de la 15^e année d'engagement, une prime de fidélité est octroyée sous la forme de deux semaines de vacances payées supplémentaires ou d'un demi-mois de salaire. Au bout de la 20^e année d'engagement, et ensuite après chaque tranche de cinq années d'engagements, une prime de fidélité correspondant à quatre semaines de vacances payées supplémentaires ou à un mois de salaire est accordée.
- 2 En cas de rapports de travail de durée indéterminée, une prime de fidélité sous forme d'une semaine de vacances payées est offerte après la 5^e année d'engagement.
- 3 Ces vacances payées doivent être prises dans les cinq ans, après quoi le droit s'éteint.⁶⁸

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.

⁶⁸ Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO 2009 809).

Art. 47a⁶⁹ 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.

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. 49⁷⁰ Indemnité

(art. 19, al. 3 et 5, LPers)

¹ Les collaborateurs licenciés sans qu'il y ait faute de leur part reçoivent une indemnité si l'une des conditions suivantes est remplie:

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

² Une indemnité peut être versée en cas de cessation des rapports de travail d'un commun accord.

³ L'indemnité s'élève au minimum à un mois et au maximum à un an de salaire.

⁴ Le calcul de l'indemnité à verser doit notamment prendre en compte:

- a. les motifs du départ;
- b. l'âge;
- c. la situation professionnelle et personnelle;
- d. la durée des rapports de travail.

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, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2008 (RO **2008** 2293).

⁷⁰ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2013 (RO **2013** 1777).

⁵ Aucune indemnité n'est versée si le collaborateur est réengagé par un autre employeur au sens de l'art. 3 LPers dès la fin des rapports de travail. L'art. 34c, al. 2, LPers est réservé.

⁶ Les collaborateurs réengagés par un employeur au sens de l'art. 3 LPers dans un délai d'un an, doivent rembourser l'indemnité au prorata.

⁷ L'indemnité versée aux autres membres des directions des EPF ou des établissements de recherche en cas de résiliation des rapports de travail sans qu'il y ait faute de leur part ou de résiliation d'un commun accord est régie par l'art. 7, al. 4, de l'ordonnance du 19 novembre 2003 sur le domaine des EPF⁷¹.

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 $1/12$ 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 $1/12$ pour chaque mois d'absence complet supplémentaire. Dans le cas des congés non payés, le droit aux vacances est réduit dès le deuxième mois.⁷²

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

⁷¹ RS 414.110.3

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, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO 2009 809).

Art. 52 Congés(art. 17 et 17a, al. 4, LPers)⁷³

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
c. ⁷⁴	pour la naissance de son enfant (congé de paternité)	10 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. ⁷⁵	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. ⁷⁶	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. ⁷⁷	en cas de décès d'un parent proche ou dans son propre ménage	5 jours
k. ⁷⁸	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

⁷³ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2013 (RO 2013 1777).

⁷⁴ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2013 (RO 2013 1777).

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, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO 2009 809).

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, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO 2009 809).

⁷⁷ 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, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO 2009 809).

⁷⁸ 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, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO 2009 809).

1. ⁷⁹	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
n. ⁸⁰	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 ...⁸¹

Art. 52a⁸² 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.

⁷⁹ 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, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO **2009** 809).

⁸⁰ 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, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO **2009** 809).

⁸¹ Abrogé par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 2 oct. 2007, approuvée par le CF le 14 mai 2008, avec effet au 1^{er} juil. 2008 (RO **2008** 2293).

⁸² Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 2 oct. 2007, approuvée par le CF le 14 mai 2008, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2008 (RO **2008** 2293).

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

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. 56⁸³ Activités accessoires des collaborateurs

¹ Sont notamment réputés constituer des activités accessoires les charges d'enseignement extérieures, les activités de conseil, les mandats au sein de conseils d'administration, les fonctions publiques et les autres services et prestations que peuvent exercer ou assurer les collaborateurs d'une EPF ou d'un établissement 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 accessoire:

- a. si cette activité risque d'entrer en conflit avec les intérêts de l'EPF ou de l'établissement de recherche;
- b. si elle risque d'empêcher la personne d'exercer ses fonctions;
- c. si elle risque de compromettre la réputation de l'EPF ou de l'établissement de recherche;
- d. si le collaborateur entend utiliser l'infrastructure de l'EPF ou de l'établissement de recherche; ou
- e. si l'activité en question consiste à siéger 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 accessoire;
- b. le temps qu'elle absorbera vraisemblablement;
- c. la nature et l'ampleur du recours à l'infrastructure;
- d. la durée du mandat, si l'activité accessoire consiste à siéger dans un conseil d'administration.

⁸³ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2013 (RO 2013 1777).

Art. 56a⁸⁴ Activités accessoires des autres membres des directions des EPF ou des établissements de recherche

¹ L'exercice d'activités accessoires par les autres membres des directions des EPF ou des établissements de recherche, est régi par l'art. 7a de l'ordonnance du 19 décembre 2003 sur le domaine des EPF⁸⁵.

² Le Conseil des EPF décide, sur présentation d'une demande, s'il renonce entièrement ou partiellement à se faire remettre la part de revenu provenant d'activités accessoires visée à l'art. 11, al. 5, de l'ordonnance du 19 décembre 2003 sur les salaires des cadres⁸⁶.

Art. 56b⁸⁷ 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.

⁸⁴ Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2013 (RO 2013 1777).

⁸⁵ RS 414.110.3

⁸⁶ RS 172.220.12

⁸⁷ Anciennement art. 56a. Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO 2009 809).

Chapitre 5a Manquement aux obligations professionnelles⁸⁸

Art. 58⁸⁹ 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'administration⁹⁰ s'appliquent par analogie.

Art. 58a⁹¹ Enquête disciplinaire
(art. 25 LPers)

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

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

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

- a.⁹² 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 lieu à une enquête disciplinaire et à une procédure pénale, la décision relative aux mesures disciplinaires peut être ajournée jusqu'à la fin de la procédure pénale.

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.

⁸⁸ Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le CF le 23 juin 2004, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2004 (RO **2004** 3301).

⁸⁹ 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, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO **2009** 809).

⁹⁰ RS **172.010.1**

⁹¹ Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le CF le 23 juin 2004, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2004 (RO **2004** 3301).

⁹² 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, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO **2009** 809).

Art. 58b⁹³ 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)⁹⁴ et l'ordonnance du 14 juin 1993 relative à la loi fédérale sur la protection des données (OLPD)⁹⁵.

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 transparence⁹⁶ 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.

⁹³ Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le CF le 23 juin 2004, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2004 (RO **2004** 3301).

⁹⁴ RS **235.1**

⁹⁵ RS **235.11**

⁹⁶ La désignation de l'unité administrative a été adaptée en application de l'art. 16 al. 3 de l'O du 17 nov. 2004 sur les publications officielles (RS **170.512.1**).

² Des profils de la personnalité ne peuvent être traités que si le développement du personnel l'exige et si les personnes concernées y ont consenti par écrit.

³ Outre les données définies à l'art. 59, al. 2, let. b à f, des données personnelles sensibles peuvent être traitées exceptionnellement si le développement du personnel l'exige et si les personnes concernées y ont consenti par écrit.

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

⁵ Les délais suivants sont applicables pour la conservation des données:

- a. pour les dossiers généraux du personnel: dix ans après la fin des rapports de travail;
- b. pour les dossiers du personnel auxiliaire: deux ans après la fin des rapports de travail;
- c. pour les données portant sur des mesures sociales, administratives ou pénales, ainsi que des mesures relatives aux poursuites: cinq ans après la mise en œuvre des mesures;
- d. pour les profils de la personnalité: cinq ans après le relevé des données, à moins que la personne concernée ait consenti par écrit à une durée de conservation plus longue.

⁶ Après expiration du délai de conservation, les art. 21 et 22 LPD⁹⁷ 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.⁹⁸ ...
- 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

⁹⁷ RS 235.1

⁹⁸ Abrogée par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, avec effet au 1^{er} janv. 2009 (RO 2009 809).

rapports de travail. Le dossier médical est conservé auprès du service médical conformément à l'art. 47.

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

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

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

Section 2 Recours

Art. 62⁹⁹ 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.¹⁰⁰

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 obligations¹⁰¹.

Section 3 Modification et abrogation du droit en vigueur

Art. 64 Abrogation du droit en vigueur

Sont abrogés:

- l'ordonnance du 25 février 1987 sur des rapports de service spéciaux dans les écoles polytechniques fédérales et leurs établissements annexes¹⁰²;

⁹⁹ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le CF le 23 juin 2004, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2004 (RO 2004 3301).

¹⁰⁰ Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO 2009 809).

¹⁰¹ RS 220

¹⁰² [RO 1987 812]

2. l'ordonnance du 23 janvier 1991 sur les assistants des EPF¹⁰³;
3. le règlement du 14 novembre 1969 concernant l'engagement d'assistants aux écoles polytechniques fédérales¹⁰⁴;
4. l'ordonnance du 31 mars 1993 sur la nomination des agents du domaine des EPF¹⁰⁵;
- 5.¹⁰⁶ l'ordonnance du 19 septembre 2002 relative à l'assurance des employés du domaine des EPF dans la Caisse fédérale de pensions PUBLICA¹⁰⁷.

Art. 65 Modification du droit en vigueur

...¹⁰⁸

Art. 65a¹⁰⁹

Section 4 Entrée en vigueur

Art. 66

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

¹⁰³ [RO 1991 806]

¹⁰⁴ Non publié au RO.

¹⁰⁵ [RO 1994 2262]

¹⁰⁶ Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 2 oct. 2007, approuvée par le CF le 14 mai 2008, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2008 (RO 2008 2293).

¹⁰⁷ [RO 2002 4153, 2005 11 4795, 2007 463 art. 6 ch. 3]

¹⁰⁸ Les mod. peuvent être consultées au RO 2001 1789.

¹⁰⁹ Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le CF le 23 sept. 2005. Abrogé par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, avec effet au 1^{er} juil. 2013 (RO 2013 1777).

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
101 101-06	Fonctions scientifiques Assistant scientifique Profil d'exigence I															
102 102-07 102-08 102-09 102-10	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															
103 103-1-10 103-1-11 103-1-12 103-1-13	Collaborateur scientifique (fonction dirigeante) ou Collaborateur scientifique II Profil d'exigence I Profil d'exigence II Profil d'exigence III Profil d'exigence IV															
111 111-09 111-10 111-11	Responsable d'une groupe scientifique Profil d'exigence I Profil d'exigence II Profil d'exigence III															
112 112-1-11 112-2-12 112-3-13	Responsable d'un domaine scientifique Profil d'exigence I Profil d'exigence II Profil d'exigence III															
Fonctions de soutien		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
201/301 201/301-01 201/302-02 201/303-03	Collaborateurs soutien I Profil d'exigence I Profil d'exigence II Profil d'exigence III															
202/302/402 202/302/402-01 202/302/402-04 202/302/402-05	Collaborateurs soutien II Profil d'exigence I Profil d'exigence II Profil d'exigence III															
203/303/403 203/303/403-01 203/303/403-06 203/303/403-07	Spécialiste soutien I Profil d'exigence I Profil d'exigence II Profil d'exigence III															
204/304/404 204/304/404-01 204/304/404-08 204/304/404-10	Spécialiste soutien II Profil d'exigence I Profil d'exigence II Profil d'exigence III Profil d'exigence IV															

¹¹⁰ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le CF le 23 sept. 2005, 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 2¹¹¹
 (art. 26, al. 1, 28, al. 1, et 30, al. 3)

Echelle salariale 2018 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	61 766	66 861	72 411	78 457	85 047	92 404	100 813	110 643	122 370	136 994	155 898	181 076	215 481	263 640	
1	63 002	68 198	73 860	80 026	86 748	94 253	102 829	112 856	124 817	139 734	159 016	184 698	219 790	268 913	
2	64 237	69 535	75 308	81 595	88 449	96 101	104 845	115 068	127 265	142 474	162 134	188 319	224 100	274 186	
3	65 472	70 872	76 756	83 165	90 150	97 949	106 861	117 281	129 712	145 213	165 252	191 941	228 410	279 459	
4	66 708	72 210	78 204	84 734	91 851	99 797	108 878	119 494	132 160	147 953	168 370	195 563	232 719	284 732	
5	67 943	73 547	79 653	86 303	93 552	101 645	110 894	121 707	134 607	150 693	171 488	199 184	237 029	290 005	
6	68 869	74 550	80 739	87 480	94 828	103 031	112 406	123 367	136 443	152 748	173 826	201 900	240 261	293 959	
7	69 796	75 553	81 825	88 657	96 103	104 417	113 918	125 026	138 278	154 803	176 165	204 616	243 493	297 914	
8	70 722	76 556	82 911	89 833	97 379	105 803	115 431	126 686	140 114	156 858	178 503	207 332	246 725	301 868	
9	71 649	77 558	83 997	91 010	98 655	107 189	116 943	128 346	141 949	158 913	180 842	210 049	249 958	305 823	
10	72 575	78 561	85 083	92 187	99 930	108 575	118 455	130 005	143 785	160 968	183 180	212 765	253 190	309 778	
11	73 193	79 230	85 807	92 972	100 781	109 499	119 463	131 112	145 008	162 338	184 739	214 576	255 345	312 414	
12	73 811	79 899	86 532	93 756	101 631	110 423	120 471	132 218	146 232	163 708	186 298	216 386	257 499	315 050	
13	74 428	80 567	87 256	94 541	102 482	111 347	121 479	133 324	147 456	165 078	187 857	218 197	259 654	317 687	

Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral

¹¹¹ Nouvelle teneur selon le ch. II de l’O du Conseil des EPF du 14 déc. 2017, approuvée par le CF le 21 mars 2018, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2018 (RO **2018** 1265).

Nombre d'années d'expérience	Echelon fonctionnel														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
14	75 046	81 236	87 980	95 325	103 332	112 271	122 487	134 431	148 680	166 447	189 416	220 008	261 809	320 323	
15	75 664	81 904	88 704	96 110	104 183	113 195	123 496	135 537	149 903	167 817	190 975	221 819	263 964	322 960	

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	57 738	62 500	67 689	73 340	79 501	86 378	94 238	103 427	114 389	128 059	145 731	169 267	201 428	246 447	
1	58 893	63 750	69 043	74 807	81 091	88 106	96 123	105 495	116 677	130 621	148 646	172 652	205 456	251 375	
2	60 048	65 000	70 396	76 274	82 681	89 833	98 007	107 564	118 965	133 182	151 560	176 038	209 485	256 304	
3	61 202	66 250	71 750	77 741	84 271	91 561	99 892	109 632	121 253	135 743	154 475	179 423	213 513	261 233	
4	62 357	67 500	73 104	79 208	85 861	93 288	101 777	111 701	123 540	138 304	157 389	182 808	217 542	266 162	
5	63 512	68 750	74 458	80 674	87 451	95 016	103 662	113 770	125 828	140 865	160 304	186 194	221 570	271 091	
6	64 378	69 688	75 473	81 774	88 643	96 312	105 075	115 321	127 544	142 786	162 490	188 733	224 592	274 788	
7	65 244	70 625	76 488	82 875	89 836	97 607	106 489	116 872	129 260	144 707	164 676	191 272	227 613	278 485	
8	66 110	71 563	77 504	83 975	91 028	98 903	107 902	118 424	130 976	146 628	166 862	193 811	230 635	282 181	
9	66 976	72 500	78 519	85 075	92 221	100 199	109 316	119 975	132 692	148 549	169 048	196 350	233 656	285 878	
10	67 842	73 438	79 534	86 175	93 413	101 494	110 730	121 527	134 407	150 470	171 234	198 889	236 677	289 575	
11	68 420	74 063	80 211	86 908	94 208	102 358	111 672	122 561	135 551	151 750	172 691	200 581	238 692	292 039	
12	68 997	74 688	80 888	87 642	95 003	103 222	112 614	123 595	136 695	153 031	174 148	202 274	240 706	294 504	
13	69 574	75 313	81 565	88 375	95 798	104 086	113 557	124 629	137 839	154 312	175 606	203 967	242 720	296 968	
14	70 152	75 938	82 242	89 109	96 593	104 949	114 499	125 664	138 983	155 592	177 063	205 660	244 735	299 433	
15	70 729	76 563	82 919	89 842	97 388	105 813	115 442	126 698	140 127	156 873	178 520	207 352	246 749	301 897	

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	53 710	58 140	62 966	68 224	73 954	80 352	87 663	96 211	106 409	119 125	135 564	157 458	187 375	229 253	
1	54 784	59 303	64 226	69 588	75 433	81 959	89 416	98 135	108 537	121 508	138 275	160 607	191 122	233 838	
2	55 858	60 465	65 485	70 953	76 912	83 566	91 170	100 059	110 665	123 890	140 986	163 756	194 870	238 423	
3	56 932	61 628	66 744	72 317	78 391	85 173	92 923	101 984	112 793	126 273	143 697	166 905	198 617	243 008	
4	58 007	62 791	68 004	73 681	79 870	86 780	94 676	103 908	114 921	128 655	146 409	170 054	202 364	247 593	
5	59 081	63 954	69 263	75 046	81 349	88 387	96 430	105 832	117 050	131 038	149 120	173 204	206 112	252 178	
6	59 886	64 826	70 208	76 069	82 459	89 592	97 744	107 275	118 646	132 824	151 153	175 565	208 923	255 617	
7	60 692	65 698	71 152	77 093	83 568	90 797	99 059	108 718	120 242	134 611	153 187	177 927	211 733	259 055	
8	61 498	66 570	72 097	78 116	84 677	92 003	100 374	110 162	121 838	136 398	155 220	180 289	214 544	262 494	
9	62 303	67 442	73 041	79 139	85 787	93 208	101 689	111 605	123 434	138 185	157 254	182 651	217 354	265 933	
10	63 109	68 314	73 986	80 163	86 896	94 413	103 004	113 048	125 030	139 972	159 287	185 013	220 165	269 372	
11	63 646	68 896	74 615	80 845	87 636	95 217	103 881	114 010	126 094	141 163	160 643	186 587	222 039	271 664	
12	64 183	69 477	75 245	81 527	88 375	96 020	104 758	114 972	127 158	142 354	161 999	188 162	223 913	273 957	
13	64 720	70 058	75 875	82 209	89 115	96 824	105 634	115 934	128 222	143 546	163 354	189 737	225 786	276 249	
14	65 257	70 640	76 504	82 892	89 854	97 627	106 511	116 896	129 287	144 737	164 710	191 311	227 660	278 542	
15	65 794	71 221	77 134	83 574	90 594	98 431	107 387	117 859	130 351	145 928	166 065	192 886	229 534	280 834	

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	49 682	53 779	58 244	63 107	68 407	74 325	81 088	88 995	98 428	110 191	125 396	145 648	173 321	212 059	
1	50 675	54 855	59 409	64 369	69 776	75 812	82 710	90 775	100 397	112 394	127 904	148 561	176 788	216 300	
2	51 669	55 930	60 574	65 631	71 144	77 298	84 332	92 555	102 365	114 598	130 412	151 474	180 254	220 541	
3	52 662	57 006	61 739	66 893	72 512	78 785	85 954	94 335	104 334	116 802	132 920	154 387	183 721	224 782	
4	53 656	58 082	62 903	68 155	73 880	80 271	87 576	96 115	106 302	119 006	135 428	157 300	187 187	229 023	
5	54 650	59 157	64 068	69 417	75 248	81 758	89 197	97 895	108 271	121 210	137 936	160 213	190 654	233 265	
6	55 395	59 964	64 942	70 364	76 274	82 873	90 414	99 230	109 747	122 863	139 817	162 398	193 253	236 445	
7	56 140	60 771	65 816	71 311	77 300	83 988	91 630	100 565	111 224	124 515	141 698	164 583	195 853	239 626	
8	56 885	61 577	66 689	72 257	78 327	85 102	92 846	101 900	112 700	126 168	143 579	166 767	198 453	242 807	
9	57 631	62 384	67 563	73 204	79 353	86 217	94 063	103 234	114 177	127 821	145 460	168 952	201 053	245 988	
10	58 376	63 191	68 437	74 151	80 379	87 332	95 279	104 569	115 653	129 474	147 341	171 137	203 653	249 169	
11	58 873	63 728	69 019	74 782	81 063	88 075	96 090	105 459	116 637	130 576	148 595	172 593	205 386	251 289	
12	59 369	64 266	69 602	75 413	81 747	88 819	96 901	106 349	117 621	131 678	149 849	174 050	207 119	253 410	
13	59 866	64 804	70 184	76 044	82 431	89 562	97 712	107 239	118 606	132 780	151 103	175 506	208 852	255 531	
14	60 363	65 342	70 766	76 675	83 115	90 305	98 523	108 129	119 590	133 882	152 357	176 963	210 586	257 651	
15	60 860	65 880	71 349	77 306	83 799	91 048	99 333	109 019	120 574	134 984	153 611	178 419	212 319	259 772	

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	
0	*	49 419	53 521	57 990	62 861	68 299	74 514	81 779	90 447	101 256	115 229	133 839	159 268	194 865	
1	46 566	50 407	54 592	59 150	64 118	69 665	76 004	83 415	92 256	103 281	117 534	136 516	162 454	198 762	
2	47 479	51 396	55 662	60 310	65 375	71 031	77 494	85 051	94 065	105 307	119 838	139 193	165 639	202 659	
3	48 393	52 384	56 733	61 469	66 633	72 397	78 985	86 686	95 874	107 332	122 143	141 869	168 824	206 557	
4	49 306	53 372	57 803	62 629	67 890	73 763	80 475	88 322	97 683	109 357	124 447	144 546	172 010	210 454	
5	50 219	54 361	58 874	63 789	69 147	75 129	81 965	89 957	99 492	111 382	126 752	147 223	175 195	214 351	
6	50 903	55 102	59 676	64 659	70 090	76 153	83 083	91 184	100 849	112 901	128 480	149 231	177 584	217 274	
7	51 588	55 843	60 479	65 529	71 033	77 178	84 201	92 411	102 206	114 420	130 209	151 238	179 973	220 197	
8	52 273	56 585	61 282	66 399	71 976	78 202	85 318	93 637	103 562	115 938	131 937	153 246	182 362	223 120	
9	52 958	57 326	62 085	67 268	72 919	79 227	86 436	94 864	104 919	117 457	133 666	155 253	184 751	226 043	
10	53 643	58 067	62 888	68 138	73 862	80 251	87 554	96 091	106 276	118 976	135 394	157 261	187 140	228 966	
11	54 099	58 561	63 423	68 718	74 490	80 934	88 299	96 909	107 180	119 989	136 546	158 599	188 733	230 915	
12	54 556	59 055	63 958	69 298	75 119	81 617	89 044	97 726	108 085	121 001	137 699	159 938	190 326	232 863	
13	55 012	59 550	64 493	69 878	75 747	82 300	89 789	98 544	108 989	122 014	138 851	161 276	191 918	234 812	
14	55 469	60 044	65 029	70 458	76 376	82 983	90 534	99 362	109 894	123 026	140 003	162 614	193 511	236 761	
15	55 925	60 538	65 564	71 038	77 005	83 666	91 279	100 180	110 798	124 039	141 156	163 953	195 104	238 709	

* Salaires théoriques non applicables au domaine des EPF.

* Salaires théoriques non applicables au domaine des EPF.

Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral

*Annexe 3*¹¹²

¹¹² Introduite par le ch. I de l’O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le CF le 23 sept. 2005, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2006 (RO **2005** 4795). Abrogée par le ch. I de l’O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, avec effet au 1^{er} juil. 2013 (RO **2013** 1777).

*Annexe 4*¹¹³

¹¹³ Introduite par le ch. I de l’O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le CF 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, avec effet au 1^{er} janv. 2009 (RO **2009** 809).

*Annexe 5¹¹⁴
(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 %

¹¹⁴ Introduite par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 2 oct. 2007, approuvée par le CF le 14 mai 2008, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2008 (RO 2008 2293).

